



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**“Habilidades gerenciales y competencia comunicativa en el
equipo directivo de la I.E. Saco Oliveros Los Olivos- 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Urbizagástegui Torres, Carmen Marlene (ORCID:00000001-9583-7521)

ASESOR:

DR. Lizandro Crispín, Rommel (ORCID:0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA ESTE– PERÚ

2020

DEDICATORIA

Al Dr. Lizandro Crispín, Rommel
quien con mucha entrega supo
guiar y potencializar mis saberes.

AGRADECIMIENTO

A mi esposo y a mi hijo quienes me apoyaron moralmente confiando en mí siempre, dándome esa convicción, espacio y tiempo para lograr finalizar esta tesis.

Índice contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
VIII. REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica del instrumento de habilidades gerenciales	25
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento de las competencias comunicativas	25
Tabla 3 Tabla de validez de expertos	26
Tabla 4 Valores de Alfa de Cronbach	27
Tabla 5 Distribución de frecuencias y % de las habilidades conceptuales	29
Tabla 6 Distribución de frecuencias y % de las habilidades técnicas	30
Tabla 7 Distribución de frecuencias y % de las habilidades humanas	31
Tabla 8 Distribución de frecuencias y % de las habilidades gerenciales	32
Tabla 9 Distribución de frecuencia y % de las competencias lingüísticas	33
Tabla 10 Distribución de frecuencias y % de las C. sociolingüísticas	34
Tabla 11 Distribución de frecuencias y % de las competencias pragmáticas	35
Tabla 12 Distribución de frecuencias y % de las competencias comunicativas	36
Tabla 13 Comparación: H. gerenciales-C. comunicativas	37
Tabla 14 Comparación: habilidades gerenciales -competencias lingüísticas	38
Tabla 15 Comparación: H. gerenciales-C. sociolingüísticas	39
Tabla 16 Comparación: habilidades gerenciales-competencia pragmática	40
Tabla 17 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	41
Tabla 18 Correlación entre las habilidades gerenciales y las comunicativas c.	42
Tabla 19 Correlación entre habilidades gerenciales y competencia lingüística	43
Tabla 20 Correlación entre las H. gerenciales y la C. sociolingüística	44
Tabla 21 Correlación entre habilidades gerenciales y competencia pragmática	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema del diseño:	21
Figura 2: Distribución porcentual de la dimensión habilidades conceptuales.	29
Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión habilidades técnicas.	30
Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión habilidades humanas.	31
Figura 5: Distribución porcentual de la variable habilidades gerenciales.	32
Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión competencia lingüística.	33
Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión competencia sociolingüística.	34
Figura 8: Distribución porcentual de la dimensión competencia pragmática.	35
Figura 9: Distribución porcentual de la variable competencia comunicativa.	36
Figura 10: Comparación porcentual de las H. gerenciales y C. comunicativas.	37
Figura 11: Comparación porcentual de habilidades G. y C. lingüística.	38
Figura 12: Comparación porcentual de H. gerenciales y C. sociolingüística.	39
Figura 13: Comparación porcentual de H. gerenciales y C. pragmática.	40

Resumen

La tesis realizada tuvo como interrogante principal ¿Existe relación entre las capacidades gerenciales y las habilidades comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?, y como objetivo general se planteó: describir la relación entre las capacidades gerenciales y la competencia comunicativa en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

Con relación al aspecto metodológico se eligió el método descriptivo correlacional, por la forma de dar tratamiento a la información se catalogó como no experimental, y por la temporalidad se ubicó como transversal. La población está constituida por 64 docentes de la I.E. Saco Oliveros Los Olivos.

El resultado del análisis estadístico señala que existe una relación positiva y correlación alta; según rho de Spearman = 0, 726 entre las variables: habilidades gerenciales y las competencias comunicativas. En lo que se refiere a la significancia de $p=0,000$, p es menor a 0,05 lo que admite señalar que la relación es significativa. Por consiguiente, se rechaza la (H_0) y se acepta la (H_a). Se deduce que existe correlación directa entre las variables mencionadas.

Palabras clave: competencias comunicativas, habilidades gerenciales, sociolingüística, pragmática.

Abstract

The thesis carried out had as main question: ¿Is there a relationship between management skills and communication skills in the management team of the I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020 ?, and the general objective was to: describe the relationship between management skills and communication skills in the management team of the I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

In relation to the methodological aspect, the correlational descriptive method was chosen, due to the way of treating the information, it was classified as No experience, and due to the temporality, it was located as transversal. The population and the sample are made up of 64 I.E. Oliveros Sack of Olives

The result of the statistical analysis indicates that there is a positive relationship and a high correlation; according to Spearman's $\rho = 0,726$ between the variables: managerial skills and communication skills. Regarding the significance of $p = 0.000$, p is less than 0.05, which allows us to point out that the relationship is significant. Therefore, H_0 is rejected, and H_a is accepted. It can be deduced that there is a direct correlation between the mentioned variables.

Keywords: communication skills, managerial skills, sociolinguistics, pragmatics.

I. INTRODUCCIÓN

Mediante este trabajo se puede motivar a los equipos directivos de esta institución educativa a potencializar la máxima eficiencia, eficacia y efectividad de sus organizaciones para alcanzar el éxito empresarial.

La investigación estudiada nace de la inquietud de conocer la problemática de calidad de producción en la institución que está atravesando en estos momentos. El equipo directivo tiene que mejorar las competencias gerenciales como habilidades directivas de liderazgo, de comunicación y motivación para conseguir una mejor gestión institucional y potencializar el éxito de la institución que dirige.

Actualmente está demostrado que algunas actitudes de los equipos directivos favorecen o afectan a la productividad de la institución y de los empleados, ya que hoy en día los directivos no solo se encargan de direccionar y resolver los problemas presentados en sus instituciones, sino también de organizar temas internos, de ser imagen representativa con la potestad de dirigir los objetivos de la organización, brindar confianza y redefinir el trabajo del liderazgo a través de sus habilidades comunicativas y organizacionales; motivo por el cual La capacitación y el desarrollo de las habilidades gerenciales de un líder empresarial es prioridad o de suma importancia para alcanzar el éxito empresarial.

Mientras que las Habilidades Directivas se posicionan con suma urgencia dentro de una organización, la capacidad y competencia profesional aflora en un mercado competitivo simultáneamente y este es el problema que más preocupa a las instituciones u empresas, es la eficacia y eficiencia en sus vínculos de comunicación positiva para mantener buenas relaciones tanto públicas como personales; por lo tanto, la comunicación es usada como una herramienta para lograr una buena gestión ya que los trabajadores llegan a tener un sentido de pertinencia y se involucran o comprometen en el plan de trabajo de la empresa de manera proactiva, potencializando así su desarrollo organizacional democrático dentro de un buen ambiente laboral y próspero.

Esta tesis describe los factores condicionantes para lograr el éxito en una institución educativa o empresarial enfocándose en proyectar una imagen positiva para abrir sus caminos y lograr su éxito.

La presente tesis busca también demostrar la importancia de tener claro que las habilidades gerenciales y la competencia comunicativa se encuentran vinculadas de manera directa; por lo antes mencionado se plantea la investigación con la meta de definir la relación entre las habilidades directivas y competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. De Los resultados obtenidos y recomendaciones propuestas se podrán tomar en cuenta como elementos indispensables para un mejor emprendimiento institucional, desarrollo social y económico y el papel que desempeña el director con miras al futuro para el logro de objetivos y eficiencia en beneficio del mañana.

Para desarrollar esta investigación elegí el tema de tesis por la necesidad de investigar el problema, el primer capítulo se elaboró primero con una exhaustiva revisión de la literatura y consta del planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos generales y específicos, justificación del problema, el segundo capítulo se presenta el marco teórico con sus antecedentes de investigación tanto nacionales como internacionales, sus bases teóricas de cada variable con sus respectivas dimensiones. Luego en el capítulo 3 se presenta la metodología con el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, población, muestra, técnicas de recolección de datos, procedimientos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el cuarto capítulo se presenta los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

La realidad problemática de este estudio nace de la inquietud que se presenta en los directores y equipos directivos de las instituciones escolares quienes enfrentan desafíos y asumen papeles de gran responsabilidad frente a la dirección de una institución basándose en conocimientos elementales sobre habilidades gerenciales manteniendo un statu quo, las cuales posiblemente no puedan

funcionar con eficiencia causando dificultades o contratiempos que desfavorecen el éxito de la institución y pueda estar dentro del marco competitivo.

Las competencias profesionales son las habilidades o destrezas que permiten ejecutar una misión o tarea con éxito y con alta calidad dentro de un marco productivo. Aptitud que se alcanza al capacitarse y desarrollar competencias y capacidades que se muestran en la toma de decisiones o solución de problemas. (Espinoza, Rivas, Lema, Reyes, Calvas, M. & Velásquez, Torres, 2019).

Por dicha razón se argumenta que cada profesional posee una capacidad en la que más destaca y es el rol de las empresas saber aprovechar esa habilidad. para una mayor productividad y obtenga un mejor beneficio satisfactorio tanto para el trabajador como para la empresa usando como herramienta las competencias comunicativas y sociolingüísticas entre ambos.

Cabe destacar que el planteamiento del problema en el presente estudio se dio en los siguientes aspectos: En lo teórico con el objeto de reforzar lo sustentado se incluyó referencias, teorías y disposiciones que se relacionaron directamente con el estudio de investigación.

En la práctica los resultados científicos analizados servirán de ayuda para un programa de mejora en la institución donde se desarrolló la investigación. Se aplicó 2 cuestionarios para recolectar datos sobre el ámbito de las capacidades gerenciales y la relación con la competencia comunicativa con el fin de analizarlos y proponer mejores condiciones en la gerencia administrativa del equipo directivo.

El presente trabajo de investigación fue viable gracias a que el director de la institución me permitió realizar la aplicación de instrumentos de evaluación y toma de muestras de confiabilidad para este estudio.

El presente trabajo de investigación tiene la facilidad de apertura y colaboración de los docentes de la I.E. Cruz Saco Los Olivos ya que parece haber buenas relaciones interpersonales con su directora.

Con la aplicación de un instrumento como el cuestionario, se recogió información sobre la gerencia participativa del equipo directivo y su competencia comunicativa en la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020 se realizó el estudio de los datos aplicando el cálculo descriptivo para arribar a las conclusiones que reflejen la realidad sobre la gestión administrativa y las habilidades comunicativas manejadas en el equipo directivo. Finalmente, se propondrá las recomendaciones para brindar una mejor dirección gerencial, donde se prioriza el alcance del éxito de la institución con eficacia.

En ese sentido, para desarrollar el estudio se formuló los problemas a un nivel general y específicos, en el siguiente orden: presentando el problema general ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020? Asimismo, se introducen los siguientes problemas específicos a continuación: ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las competencias lingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?, ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las competencias sociolingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?, ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las competencias pragmáticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?

Los objetivos que se propusieron conseguir se dieron a nivel general y específicos, como se presenta a continuación: el objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la competencia comunicativa en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020? y para lograr un objetivo general, se propusieron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la habilidades gerenciales y las competencias lingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020, determinar la relación entre la habilidades gerenciales y las competencias sociolingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020, determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias pragmáticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?

Como una aclaración o demostración al problema de investigación se trazó la siguiente hipótesis general y específicas. La hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

Para presentar la hipótesis general se plantearon las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las competencias lingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020., existe relación significativa entre las competencias sociolingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. Existe relación significativa entre las competencias pragmáticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para sostener el apoyo teórico del trabajo de investigación, fue indispensable incluir los antecedentes nacionales e internacionales vinculados al tema acerca de las variables de estudio.

A nivel internacional, en México se ha encontrado diversos agentes o mecanismos que perjudican el rendimiento de la fructificación de una empresa, como la significación de habilidades gerenciales o directivas más importantes para el éxito empresarial tales como la resiliencia, el asertividad, las habilidades sociales y comunicativas. No se logra buenos resultados en la gestión, motivo por el cual se busca mejorar los niveles de comunicación que limitan la recepción, manejar estrategias de inteligencia emocional y mantener un espíritu de colaboración, cooperación y empatía. (García, Eliseo, Balderrabano y López, 2018); por lo que se puede concluir que presenta algunas dificultades que podría limitar a futuro la potencialización de su competitividad dentro de un mercado globalizado.

En Colombia y Venezuela se precisa la falta de las habilidades gerenciales en Instituciones de nivel superior para una formación de renovación, la cual permite

entender que no anexas los valores actuales de gestión con los valores académicos trascendentales o ya existentes, ni se crea nexos entre la academia e industria las cuales difunden y propagan el desarrollo del bien común, tampoco se comparte o intercambia conocimientos con instituciones locales. (Donawa, y Salazar, 2019). Pues de lo anterior expuesto se denota un problema de falta de buenas habilidades comunicativas en los diferentes niveles organización.

Al Sur este de México se realizó un estudio del impacto de las habilidades directivas. El propósito fue dar a conocer buscar nuevas estrategias en relación con las habilidades directivas con base en perspectivas de creatividad e innovación organizacional. El tipo de investigación fue diseño descriptivo y correccional. La conclusión fue que la comunicación interinstitucional es el factor que más impacta en el desarrollo de habilidades directivas. (García, B., Eliseo, H., Balderrabano & J. López, L., 2018). Por lo cual se diseña un modelo integral que partiendo de lo anterior pueda hacer un significativo desarrollo de las funciones directivas en el ámbito académico.

Así mismo en Colombia y Venezuela se realizó un estudio sobre carencia de capacidades gerenciales para una formación de invención universitaria en instituciones de estos países. El propósito fue dar a conocer las capacidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria. El tipo de estudio fue un diseño descriptivo con un diseño no experimental, transaccional y de campo cuya conclusión permitió verificar un bajo porcentaje tanto en las capacidades necesarias para ser creadores, como en las capacidades de descubrimiento. (Donawa, Z. A., & Gámez, W. G. 2019). De lo que se puede concluir la carencia de las capacidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de educación superior de Colombia y Venezuela.

En otra circunstancia, en México se enfoca que en un mundo trascendental o cambiante se tiene que conocer cómo manejar o dirigir una empresa de manera eficaz haciendo uso de habilidades directivas para liderar y conducir de manera positiva y con buenas relaciones interpersonales que permitan generar relaciones

basadas en la confianza para lograr un fruto multiplicador que beneficie a todos. (Ramírez y Rojas, 2018).

A inicios del siglo XXI nace una necesidad de buscar o crear estrategias o habilidades para potencializar el desarrollo eficaz en la dirección de una empresa. La capacitación y el desarrollo de las Habilidades Gerenciales de un líder empresarial es prioridad o de suma importancia para alcanzar el éxito empresarial. Mientras que las Habilidades Directivas se posicionan con suma urgencia dentro de una organización, la capacidad y competencia profesional aflora en un mercado competitivo simultáneamente. Más adelante, surge la exigencia sobre habilidades directivas de liderazgo, habilidades comunicativas, motivación, estrategias para un buen clima laboral y trabajo en equipos.

En esta época, las habilidades directivas enmarcan los niveles de eficacia y ejecución en una empresa, motivo por el cual es indispensable que todo Directivo las desarrolle ya que es el encargado de conducir y guiar a todo su personal para alcanzar las metas y visión de la empresa solucionando los conflictos y haciendo una buena toma de decisiones. (Ramírez, Pineda y Valencia 2018).

En Ecuador se realizó un artículo titulado: Adiestramiento de habilidades de comunicación. Carrera de educación básica. El objetivo fue mostrar cuál era el dominio de las habilidades comunicativas y el manejo de las TIC como nexo para la instauración instrumentos de comunicación. El tipo de investigación fue de diseño descriptivo y correccional causal. La conclusión fue que no hay un solo concepto sobre capacidad profesional, pero autónomo de su polisemia conceptual.

De lo cual se puede deducir que se califica por el conjunto de saberes, aptitudes, capacidades, los cuales activan e integran medios cognitivos, emocionales y sociales que conllevan al profesional saber, saber hacer, saber estar y saber ser y que las capacidades de comunicación son requeridas en la competencia profesional. (Espinoza, Rivas, Lema, Reyes, Calvas & Velásquez, 2019).

En Chile se realizó un estudio sobre triangulación de métodos como planteamiento en la investigación de habilidades de comunicación en diversos grupos sociales y culturales en relación de migración, Chile. Se realizó una investigación de diseños no experimentales de tipo descriptivo, se evaluó la CCI con una encuesta acondicionado. (Enríquez, S., Carrillo, M., & Millán, S. 2017). Los autores concluyeron que el tipo de estudio a realizarse va a demostrar que la mejor elección es conocer las técnicas más adecuados y apropiados para entender y demostrar las habilidades que utilizan las personas culturalmente diferentes para establecer una comunicación eficaz al relacionarse en determinado contexto social, cultural y laboral.

Por consiguiente, la habilidad que utiliza una persona para comunicarse de manera eficaz y efectiva frente a otro grupo sociocultural, a pesar de pertenecer a un grupo culturalmente diferente a ellos, lo hace gracias a los conocimientos y habilidades comunicativas desarrolladas con mucha destreza las cuales les permiten insertarse dentro de un campo laboral siendo parte del progreso fructífero de una empresa.

En Ecuador la Revista Espacios realizó un trabajo de Investigación “Aprendizaje de habilidades de comunicación formación educativa UT Mach”. Fue una investigación descriptiva. Se aplicó 1 entrevista a los docentes y una a los estudiantes. Los autores llegaron a la conclusión que existe varias definiciones sobre habilidades laborales; la cual se caracteriza por la habilidad, aptitud, estrategia o conocimiento sobre alta gerencia para lograr con eficiencia y eficacia una buena gestión administrativa empresarial. (Espinoza, Rivas, Lema, R., Reyes, Calvas, & Velásquez, K. 2019).

Con la investigación antes mencionada es necesario considerar la potencialización de las competencias comunicativas, la capacidad de expresarnos y comunicarnos con eficacia es tan importante. Muchas veces, un simple malentendido es el detonante de conflicto en una relación en el campo laboral; el

empleo de estas competencias sociolingüística y de liderazgo en los gerentes es indispensable porque así tienen la capacidad de coordinar y organizar exitosamente a su personal a cargo, fomentando un buen ambiente de trabajo, motivando a llegar a las metas y objetivos.

En España (Córdoba). La revista Española de Ciencia Política realizó un trabajo de Investigación para Competencias gerenciales y desigualdad de género en el ámbito estatal. Se realizó una investigación descriptiva de estudio del caso. Se tomó un cuestionario a los empleados públicos en todas las oficinas en Córdoba. Algunos autores llegaron a la conclusión que el género femenino es más perseverante, persistente, toma mejores decisiones, posee mejores relaciones personales, es más eficaz y logra un mejor tiempo organizacional que el género masculino. Estas condiciones resultantes colocan a la mujer en un plano de igualdad en el campo laboral. (Pereda, López, y González, 2018).

El propósito no es otro que decir que, tanto las mujeres como los hombres pueden asumir con eficacia y eficiencia una excelente gerencia directiva de una empresa y destaca a la mujer como una persona con mayor capacidad de manejar relaciones interpersonales y mejor trabajo organizacional condiciones que favorecen al éxito de una empresa.

A nivel nacional, Se infiere que las habilidades directivas y la gestión por resultados predominan en la identidad de la institución, en el comportamiento y la personalidad comunitaria de la Unidad de Gestión Educativa Local. (Díaz, Núñez, Cáceres y Rojo 2018).

En investigaciones pasadas se sostuvo que; según Díaz, Núñez, Cáceres y Rojo (2018). La formación gerencial tiene como objetivo potencializar la máxima eficiencia, eficacia y efectividad de las organizaciones, formando personal con un alto perfil para la investigación, con habilidades para comunicarse efectivamente y buen manejo de solución de conflictos.

Es necesario recalcar que las competencias gerenciales, conceptuales y humanas son formativas para posibilitar el éxito en un gerente directivo ya que una excelente relación interpersonal entre el equipo directivo y su personal vitaliza la comunicación como herramienta para conseguir una excelente gestión empresarial.

En Perú se realizó un estudio titulado Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. (Díaz, Núñez, & Cáceres, 2018). El propósito fue dar a conocer si hay relación entre las habilidades directivas y la administración por resultados en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en Lima Perú. El tipo de estudio fue diseño correlacional causal. Se infiere que si existe influencia de las variables habilidades directivas y la administración por resultados en la imagen institucional motivo por el cual se sugiere que se reconozca a los trabajadores de la institución estudiada como actores activos de la imagen institucional de la institución.

En la Revista Cielo-Perú realizó un artículo titulado: adiestramiento sociopsicológico para desarrollar la capacidad de comunicación interpersonal: estudio de un caso. (Hernández, Herrera & Mena, 2019). El propósito fue dar a conocer el adiestramiento sociopsicológico que contribuye al mejoramiento de la capacidad de comunicación interpersonal. El tipo de investigación es cuantitativo, no experimental. La conclusión es que hay efectividad del entrenamiento sociopsicológico al progresar el mejoramiento de esta capacidad en las personas instruidas, en especial las sub-capacidades de retroalimentación y empatía.

Así también la U. N.E. La Cantuta realizó un trabajo de Investigación sobre competencia lingüística y competencia comunicativa. Se realizó un estudio descriptivo y se aplicó una lista de cotejo. (Chirinos, 2019). El autor llegó a la conclusión que el vínculo semántico es la capacidad que un individuo tiene para expresar de manera provechosa y positiva el mensaje al receptor. La hipótesis que construye la rivalidad como muchos principios puede ser como lo indica Chomsky, un mentalista, la capacidad semántica es el logro de una buena competencia comunicativa que posibilite elaborar y comprender anuncios con coherencia

apropiada; de lo cual se deduce que el desarrollo de las habilidades comunicativas para expresarse correctamente de manera significativa en cada uno de los individuos puede ser potencializada progresivamente para el logro de una comunicación positiva y eficaz.

Con este ejemplo se quiere resaltar lo dicho por Chirinos que la habilidad de hacer buen uso del idioma en diferentes situaciones o eventos sociales depende de las competencias comunicativas y competencias lingüísticas para poder hacer uso correcto de las palabras y expresar correctamente con precisión, claridad, coherencia y sencillez., finalmente para lograr una comunicación eficaz debe considerarse el medio social, costumbres y circunstancias.

En ese sentido (Charry y Álvarez 2017) refiere en su investigación de estudio la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público” refirió que la comunicación interna y clima organizacional tiene como meta preparar y proyectar una mejor imagen institucional donde sus trabajadores mantengan buenas relaciones interpersonales y puedan afrontar y solucionar la realidad problemática de la empresa como parte de ella creándose un gran sentido de pertinencia y logrando un trabajo colaborativo que disipe todo tipo de subdivisión o grupos dentro de una empresa y se logre la contigüidad del trabajo. Teniendo en cuenta que el vínculo comunicativo interno es muy fructífero para la satisfacción de sus empleados. De lo expuesto anteriormente se precisa que la comunicación tiene un vínculo directo con el clima institucional y su éxito empresarial.

Así mismo Cuellar y Uncata, (2019) presentaron un estudio sobre habilidades comunicativas y su repercusión en el trabajo en equipo de maestros en la Universidad Nacional Jorge Basadre Tacna cuyo propósito fue describir que tipo de correlación existente en las competencias comunicativas y el trabajo en equipo, el método aplicado fue cuantitativo, descriptivo. Se definió, que sí existe correlación entre ambas. De lo que se deduce que la comunicación organizacional e interpersonal son la clave del éxito; sin embargo, una comunicación ineficaz ocasiona la rotación del personal y un desempeño negativo para toda la empresa.

Mantener buenas relaciones interpersonales, empatía y escucha activa brindará la calidad que todo grupo humano necesita para tener un buen equilibrio emocional y pueda así contribuir a las exigencias y al desarrollo de las organizaciones.

En la actualidad las actitudes de un gerente favorecen o afectan a la productividad de una empresa y de los empleados ya que hoy en día no solo se encarga de direccionar y resolver los problemas presentados en una empresa, organizar temas internos, ser imagen representativa y dirigir los objetivos de la organización sino también de reducir el temor, brindar confianza y redefinir el trabajo en equipo a través de sus habilidades comunicativas y organizacionales dentro del campo laboral.

El problema que más preocupa a las empresas es la eficacia y eficiencia en sus vínculos de comunicación positiva para mantener buenas relaciones tanto públicas como personales. (Hernández, Herrera, Mena & Álvarez, 2019); Por lo tanto, la comunicación es usada como una herramienta para lograr una buena gestión ya que los trabajadores llegan a tener un sentido de pertinencia y se involucran o comprometen en el plan de trabajo de la empresa de manera proactiva potencializando así su desarrollo organizacional democrático dentro de un buen ambiente laboral próspero donde hay respeto entre la Alta Gerencia y su personal quienes se sienten reconocidos y motivados. De estas circunstancias nace el hecho que las habilidades gerenciales que todo gerente directivo debe cultivar y poseer para poder transformar al grupo de personas a quien se dirige en Líderes competentes, capaces de trabajar en equipo y en una misma dirección deben hacerse a través de la competencia organizacional que toda empresa debe poseer para estar dentro del marco competitivo.

Díaz, Núñez, & Cáceres, (2017), realizaron un estudio de Investigación titulado “Resultados de las capacidades de gestión y una dirección orientada a resultados en el perfil de la institución” la investigación se desarrolló desde un punto positivista con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional causal. Se aplicó 2 cuestionarios: cuestionario 1 de habilidades de gestión. Fuente: cuestionario en línea y coaching soluciones cuestionario 2 de Gestión por resultados. Los autores

llegaron a la deducción que hay correlación entre las variables habilidades de gestión y dirección orientada a resultados en el perfil de la institución motivo por el cual los maestros deben ser considerados como entes eficientes en la institución.

De estas circunstancias nace el hecho que un líder o gerente de una Institución educativa debe manejar conocimientos de alta gerencia y tener gran conocimiento de liderazgo organizacional para lograr el éxito de la empresa, manteniendo buenas relaciones interpersonales con sus docentes logrará que se sientan comprometidos e identificados con la Institución para sacar a flote el proyecto de la misma, teniendo buena imagen de sus superiores por un trato justo y buena dirección gerencial en su gestión.

De esta forma para el apoyo de las bases teóricas del trabajo de investigación, se incluyó las teorías relacionadas al tema acerca de las variables de estudios.1) Habilidades gerenciales. 2) Competencia comunicativa. En la primera variable sobre capacidades gerenciales, Donawa, Salazar, Whetten y Cameron (2019) refieren a las competencias gerenciales como habilidades para manejar todas las competencias directivas y que es posible vislumbrar el progreso, efectividad o éxito de una empresa gracias al rendimiento del grupo por las habilidades emocionales del gerente (p.11).

De estas circunstancias nace el hecho que las habilidades esenciales para cualquier gerente es motivar de manera individual o en grupo al personal a su cargo para encausar y originar los mejores resultados denotando así su eficacia y eficiencia en su gestión como líder de grupo con buen manejo de habilidades motivacionales, organizacionales y comunicativas.

En ese sentido, las habilidades gerenciales fueron subcategorizadas en los siguientes campos que se consideró relevante. Al respecto, se expuso la Importancia de las habilidades gerenciales y complementando esta idea (Reyes, 2018) afirmó que las habilidades gerenciales son de suma importancia porque nos permiten solucionar problemas que pueden surgir buscando lograr el proyecto propuesto por la Institución. La mayor parte de los gerentes delegan las tareas a

sus colaboradores de manera directa, en cambio un porcentaje menor de gerentes delegan tareas bajo factores que motivan a sus colaboradores. Estos directivos con habilidades gerenciales saben que un personal bien motivado es un factor principal para lograr los objetivos de su organización. (p.21)

Cabe destacar que hoy en día, el éxito de una empresa depende de un empresario comunicativo, con buenas relaciones interpersonales y valores férreos. Entre las competencias directivas de un buen director es saber ser un líder no un jefe, alguien que convence, encamina y escucha la opinión de sus colaboradores porque los consideran el verdadero capital de la empresa, como los productores de este porque las organizaciones empresariales necesitan profesionales comprometidos y perseverantes con las tareas que les han sido asignadas.

Así también, otro campo o sector importante fue propuesto sobre las características de las habilidades gerenciales. Es ese sentido, (Reyes, Whetten y Cameron ,2018) manifestaron las siguientes características de las habilidades gerenciales:1) Conductuales: acciones que se realizaron y tienen una consecuencia. 2) Controlables: conductas que pueden ser controladas por sí mismo. 3) Desarrollo: Se puede mejorar el desempeño a través de la práctica.4) Interrelacionadas y se traslapan: todas las habilidades están integradas.5) Contradictorias y paradójicas: Los gerentes presentan una combinación de todas las competencias. (p.31).

Por dicha razón se argumenta que las habilidades gerenciales demarcan ciertas características: todo gerente tiene la capacidad para controlar estas conductas que pueden ser reguladas y/ o manipuladas por ellos mismos, pueden potenciar sus habilidades gerenciales a través de técnicas y métodos sobre destrezas directivas para lograr con mayor eficiencia y eficacia su gerencia, estas habilidades están integradas y no pueden ser resaltadas de manera singular, pues todas ellas están mezcladas.

Por otra parte, la competencia comunicativa fue subcategorizada también en los siguientes campos que se consideró relevante. De esta forma, se expuso la conceptualización de competencia comunicativa. En ese sentido, (Cuellar, Moyano

y Rincón,2018) argumentaron que la competencia comunicativa depende de una habilidad o destreza para hacer uso correcto del lenguaje con los factores que condicionan la comunicación, como el tiempo y espacio en que tiene lugar, tomando en cuenta el nivel cultural del emisor y receptor. (p.20)

Complementando esta idea Chomsky definió la competencia comunicativa como el momento exacto que se da la comunicación haciendo el uso correcto de las reglas gramaticales dentro de una situación comunicativa. Por consiguiente, la competencia comunicativa es la capacidad de hacer bien el proceso de la comunicación.

Bejar, Savignon y Cuellar (2018) sostuvieron que la competencia comunicativa es el dominio del lenguaje haciendo uso pertinente de lo expresado, teniendo en cuenta la intención con la que se quiere transmitir el mensaje y cuidando la interpretación que pudiera tener en el receptor, ya que esta interacción oral o escrita se dan entre dos o más personas con diferentes medios sociales y culturales y podrían afectar un objetivo en común.

Otros autores afirmaron también que la competencia comunicativa es el conjunto de conocimientos, capacidades y destrezas en el uso de la lengua, Bejar y Garbe (2018); complementando esta idea podemos sostener que la habilidad comunicativa es un grupo de procesos lingüísticos que permite al hablante comunicarse con eficacia. (p. 23)

Finalmente, es importante contrastar o diferenciar la habilidad de comunicación y la capacidad lingüística. De esta manera, Marchal, Sánchez y Martín (2018) señalaron que la capacidad lingüística es el cúmulo de capacidades, destrezas, competencias y actitudes interpersonal es indispensables para el dominio y manejo de la lengua, como herramienta para expresar y comunicar con eficacia al interactuar o transmitir un mensaje de acuerdo con el contexto social. (p.125).

De lo que se puede deducir que la competencia comunicativa es más extensa y abarca la competencia lingüística. El propósito de campo es la habilidad

comunicativa, en otras palabras, la habilidad o destreza de hacer bien el proceso comunicativo con coherencia, claridad, manejando todas las construcciones y estructuras gramaticales. En síntesis, se consideró otros conceptos de las variables estudiadas y de acuerdo con la presente investigación se sugirió determinar la primera variable con sus presentes indicadores:

Primera Variable: Habilidades gerenciales. Según, Baque, Triviño, Viteri y Milenio (2018), detallaron que hay tres dimensiones en las habilidades gerenciales que todo gerente exitoso maneja:

(ver anexo 12)

Fuente: Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. (Baque, Triviño, Viteri y Milenio, 2020, p.8)

De lo expuesto se precisa que estas habilidades esenciales enmarcan un rol muy importante ya que su objetivo es direccionar las necesidades primarias de la empresa para lo cual se debe desempeñar y lograr un papel de compromiso comunitario positivo constante para conocer y comprender los proyectos y metas de la empresa la cual se logrará con un manejo de buenas habilidades gerenciales.

Complementando esta idea, (Baque, Triviño, Viteri, Whetten y Cameron, 2020) afirmaron que la potencialización de habilidades gerenciales es clave para el éxito de una entidad, las destrezas directivas de un líder son los mecanismos a través de los cuales las estrategias y la práctica de técnicas, tendencias y métodos modernos ayudan a administrar una empresa de manera eficaz y tener un personal motivado y comprometido con su trabajo.

Por dicha razón podemos argumentar que un gerente eficaz, con destrezas y habilidades está perfilado en tres componentes primordiales: el saber hacer, el querer hacer y el poder hacer. El que hacer de una empresa depende de la eficacia de sus trabajadores, un buen líder debe motivar, reconocer, aprovechar y potencializar cada día más las cualidades de su personal para beneficio de la

empresa ya que el enriquecimiento del trabajo depende de la dirección de un gerente.

Las dimensiones que se estimó pertinente en la primera variable se detallaron de la siguiente manera en la presente investigación: Habilidades conceptuales, Habilidades técnicas y Habilidades humanas.

En la primera dimensión: Habilidades conceptuales. A su vez, (Reyes y Madrigal, 2018) definieron estas habilidades como las más completas o las más valoradas en una institución. Aquí se incluye la destrezas y habilidades gerenciales que permiten cumplir los propósitos de la empresa de manera coordinada y armónica; permite también estudiar, pronosticar y planificar teniendo presente el medio interior y exterior de la institución. Estas habilidades dan a conocer los inconvenientes de la empresa en su totalidad y discernir donde vincula su dominio particular.

En la segunda dimensión: Habilidades técnicas. Así también, (Reyes, Robbins y Coulter. 2018) sostuvieron que las capacidades técnicas son habilidades y destrezas en sector particular, como contabilidad, logística, producto u obra, cómputo, entre otras. Estas habilidades y destrezas gerenciales son de alta eficacia en una empresa y se ubican por encima del marco común de los niveles de administración en muchas empresas, porque una buena relación entre jefe y empleados aumenta el buen rendimiento en el trabajo productivo.

En la tercera dimensión: Habilidades humanas. En torno a ello, (Reyes y Madrigal, 2018) propusieron que las competencias personales son las que van a llevar al éxito a sus colaboradores al actuar de manera auténtica y brindando un buen trato de confianza promulgando el trabajo en equipo del personal a su cargo, ser capaz de manejar sus propias emociones mostrándose positivo ante una situación de estrés; de estas capacidades dependerá el triunfo o el fallo del proyecto o meta trazada en la empresa (p.29)

De acuerdo con el presente estudio de investigación se procedió a determinar una segunda variable con sus presentes indicadores:

Segunda Variable: competencias comunicativas. Así mismo, (Peña, Santos, calvo e Hymes, 2019) definieron las competencias comunicativas como el conocimiento y la capacidad que tiene una persona para hacer el uso correcto y adecuado de la lengua; esto implica respetar todas las reglas gramaticales como vocabulario, pronunciación y significado. Ser competente es saber expresarse y comunicarse con corrección desarrollando habilidades comunicativas y comunicándose con asertividad. (p.81)

Por consiguiente, podemos decir que las competencias comunicativas son los conocimientos para saber comunicar un contenido de acuerdo con el lugar, al grupo social y en el momento adecuado; quiere decir que es la habilidad o destreza de saber expresar nuestras ideas de manera adecuada y oportuna y gramaticalmente correcta.

Las dimensiones que se estimó pertinente en la segunda variable se detallaron de la siguiente manera en la presente investigación: competencia lingüística, competencia sociolingüística, competencia pragmática.

En la primera dimensión: competencia lingüística. Así mismo, (Cuellar y Sierra ,2019) precisaron lo siguiente: La competencia lingüística, es la aptitud, cualidad y habilidad que nos permiten mejorar la información haciendo uso de los recursos formales de la lengua como la fonética, morfología y la sintáctica para apoyar el contenido y el mensaje que expresamos. Estos conocimientos nos ayudan a transmitir un mensaje significativo y formal. La competencia lingüística permite al estudiante expresar sus ideas con fluidez, cohesión e ilación adecuada y de manera exitosa haciendo uso correcto del vocabulario y de la gramática sintáctica. (P.19).

En la segunda dimensión: competencia sociolingüística. En ese sentido, (Cuellar y Moreno 2019) expusieron que: la competencia sociolingüística es el conocimiento, habilidad o destreza indispensable para lograr el uso correcto de la lengua en un contexto o ambiente social con buena capacidad comunicativa de

acuerdo con el grupo de personas que se dirige con creencias, costumbres y comportamientos diferenciados. (p.21).

En la tercera dimensión: competencia pragmática. Por último,(Cuellar, García, Gonzales & Mejía, 2010) argumentaron que “La competencia pragmática permite dar a conocer la intención del hablante, para lo cual se necesita tener la capacidad de manejar todas las habilidades y destrezas que permiten desarrollar una excelente competencia comunicativa que es saber usar adecuadamente el lenguaje ante el interlocutor en situaciones comunicativas determinadas teniendo en cuenta el propósito o intención, la meta, el tiempo, espacio y el lugar en donde se dirige un mensaje.

Cabe destacar que el planteamiento del problema en el presente estudio se dio en los siguientes aspectos: teórico, práctico, metodológico, se tomó en cuenta su viabilidad relacionado el aspecto social.

En ese sentido, para desarrollar el estudio se formuló los problemas a un nivel general y específicos, en el siguiente orden: presentando el problema general ¿Existe relación entre las capacidades gerenciales y las habilidades comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020? Asimismo, se introducen los siguientes problemas específicos a continuación: ¿Existe relación entre las capacidades gerenciales y las habilidades lingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?,¿Existe relación entre las capacidades gerenciales y las habilidades sociolingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?,¿Existe relación entre las capacidades gerenciales y las habilidades pragmáticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?

Los objetivos que se propusieron conseguir se dieron a nivel general y específicos, como se presenta a continuación: el objetivo general: describir la relación entre las capacidades gerenciales y la competencia comunicativa en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020 y para lograr un objetivo general, se propusieron los siguientes objetivos específicos: determinar la relación

entre las habilidades gerenciales y las competencias lingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020, determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias sociolingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020, determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias pragmáticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?

Como una aclaración o demostración al problema de investigación se trazó la siguiente hipótesis general y específica. La hipótesis general: existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. Para presentar la hipótesis general se plantearon las siguientes hipótesis específicas: existe relación significativa entre las competencias lingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020, existe relación significativa entre las competencias sociolingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020, existe relación significativa entre las competencias pragmáticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El método y diseño del presente estudio se hizo tomando en cuenta que el objetivo de estudio será examinar detalladamente las habilidades gerenciales y competencias comunicativas en el equipo directivo; por lo tanto, se acudió a un diseño descriptivo porque se describirá la realidad de una población que se esté abordando y que se pretenda analizar sin intervención.

Zárate, B., Carbajal C., Contreras Y. y Dankhe (2019) sugirieron que el diseño descriptivo enmarca un cuestionario evaluado de manera independiente; por lo tanto, describir es explicar, definir con detalles la realidad analizada. Así

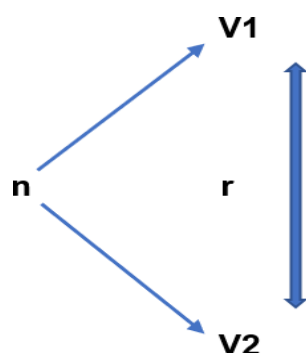
mismo Apaza, Talavera, Velásquez & Rey (2017), recalcaron que las exploraciones descriptivas tienen la finalidad de analizar el campo de estudio, definir sus particularidades y cualidades, dicho de otro modo, delinean la situación problemática, sin embargo, no toma en cuenta los determinantes de las relaciones internas o externas que lo restringe.

Este diseño se aplicará de manera correlacional, el cual tienen como propósito poner en conocimiento la relación que existe entre las capacidades gerenciales y competencias comunicativas.

El diseño que enmarca este estudio es de enfoque cuantitativo; ya que se medirá y cuantificará los resultados a través de gráficas para mostrar los resultados y además se adecua a las características propias y necesidad de investigación.

El enfoque cuantitativo trata con entes que sean medibles por medio de un instrumento de evaluación para el análisis de la recolección de datos, su objetivo más importante es describir exactamente, dar a conocer, predecir a partir del planteamiento del problema llegando a una conclusión que será fundamentada observando los resultados del instrumento aplicado, su procesamiento, análisis e interpretación y haciendo uso del método hipotético-deductivo. Kerlinger (2019).

Del enfoque cuantitativo se tomará la técnica de encuestas para recoger datos sobre las habilidades directivas y competencias comunicativas en el equipo directivo; así como la opinión de los docentes de la institución.



En el cual:

n= muestra

V1= habilidades gerenciales

r= relación

V2: competencias comunicativas

Figura 1 Esquema del diseño

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades gerenciales

Definición conceptual

Las Habilidades gerenciales se definieron por Salazar, M. y Druker (2018) como habilidades indispensables en gerentes o líderes al frente de una empresa quienes contribuyan al mejoramiento y progreso de manera eficiente por su capacidad de creatividad, innovación y buena toma de decisiones, que pueda planificar, controlar, dirigir y organizar actividades que logren con eficacia el objetivo o meta en la empresa.

Definición operacional

En la variable habilidades gerenciales se preparó un instrumento con 22 ítems para sus 3 dimensiones: habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas. Aplicándose una escala Likert de (1) Siempre (S), (2) Casi siempre (CS), (3) Algunas veces (AV) (4) Pocas veces (PV) y (5) Casi nunca (CN) (Ver anexo 4: instrumento de variable 1).

Así mismo se realizó la operacionalización de la variable 1: habilidades gerenciales mostrado en la tabla 1 (ver anexo 1)

Variable 2 (Competencia comunicativa)

Definición conceptual

Cuellar, Zebadúa & García (2019), argumentaron que la competencia comunicativa es la habilidad y capacidad de hacer un buen uso del lenguaje en diversos eventos socio culturales manteniendo ese equilibrio en las relaciones interpersonales e intergrupales.

Por consiguiente, se dice que las competencias comunicativas son las habilidades o aptitudes que tiene un individuo para transmitir el mensaje de manera asertiva, coherente y adecuada en el momento, lugar y medio social en el entorno.

Definición operacional

En la variable competencias comunicativas se preparó un instrumento con 22 ítems para sus 3 dimensiones: competencia lingüística, Competencia sociolingüística, Competencia pragmática. Aplicándose una escala Likert de (1) Siempre (S), (2) Casi siempre (CS), (3) Algunas veces (AV), (4) Pocas veces (PV) y (5) Casi nunca (CN).

(Ver anexo 5: instrumento de variable 2)

Así mismo se realizó la operacionalización de la variable 2: competencias comunicativas mostrado en la tabla 2 (ver anexo 2)

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población:

La población estudiada estuvo conformada por 64 profesores de la institución educativa Cruz Saco Los Olivos 2020.

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión estuvieron puestos en los profesores de la institución Educativa Cruz Saco Los Olivos 2020 (Hombres y mujeres) y docentes que aceptaron cooperar con este estudio.

Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión son referentes a docentes que no pertenecen a la Institución Cruz Saco Los Olivos 2020.

Muestra

La muestra, según Salazar y Bernal (2018), es una porción de la población elegida para recolectar datos para el proceso de investigación, para medir y analizar las variables de estudio, así mismo la muestra para mi investigación se determinó con 64 docentes y fue de tipo censal porque se aplicó a todos los docentes de la I. E. Cruz Saco Los Olivos.

Muestreo

En este trabajo se utilizó el método de muestreo no probabilístico según Otzen, Monterola, Walpole, Myers, Ávila, Arias-Gómez et al. (2017), sustentan que Las técnicas de muestreo probabilísticas admiten saber la posibilidad que tienen los individuos dentro de una población para participar en una muestra de manera fortuita.; por lo tanto mi muestreo contrarresta con lo dicho por estos teóricos porque yo seleccioné a todos los 64 docentes de la I. E. Cruz Saco Los Olivos para ser encuestados no hay probabilidad si unos u otros serían encuestados, estuvo dirigido para todos ; con este ejemplo quiero resaltar que mi muestreo fue no probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fue la técnica de la encuesta, (Apaza, Talavera, Velásquez et al, 2017, p.38), refirieron que la encuesta es el instrumento aplicado para hacer la recopilación de la información que revelará la situación real de una variable a través de los resultados de un cuestionario. Esto quiere decir que encuestar es emplear un instrumento para investigar un asunto o situación en una determinada población.

Instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos para las habilidades gerenciales se obtuvo por medio de un cuestionario que se aplicó para la variable 1: habilidades gerenciales que fue construido por (Salazar 2018) mediante el cual se evaluó las siguientes dimensiones: Habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas. Se aplicó una escala Likert de 22 ítems con puntuación de 1 a 5 con la siguiente presentación: (1) siempre (S), (2) casi siempre (CS), (3) algunas veces (AV) (4) pocas veces (PV) y (5) casi nunca (CN). El tiempo de aplicación fue de 20 minutos en la muestra de investigación.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento de la variable 1: Habilidades gerenciales

Nombre	Habilidades gerenciales
Autor	Mg. Joseph Vargas Baldeos.
Adaptado por	Carmen Marlene Urbizagástegui Torres
Objetivo	Describir y dar a conocer la variable y las dimensiones de habilidades gerenciales
Lugar de aplicación	I.E. Saco Oliveros
Forma de aplicación	Colectiva
Duración de la Aplicación	20 min.
Descripción del instrumento	El instrumento es un cuestionario individual de 22 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert
Dimensiones para evaluar	: Habilidades conceptuales, Habilidades técnicas y Habilidades humanas

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento de la variable 2: Competencias comunicativas

	Competencias comunicativas
Nombre	
Autor	Orlando Ramiro Sierra Duarte
Adaptado por	Carmen Marlene Urbizagástegui Torres
Objetivo	Determinar el nivel de la competencia comunicativa
Lugar de aplicación	I.E. Saco Oliveros
Forma de aplicación	Colectiva
Duración de la Aplicación	20 min.

Descripción del instrumento	El instrumento es un cuestionario individual de 22 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert
Dimensiones para evaluar	: Competencia lingüística, Competencia sociolingüística y Competencia pragmática

Validación del instrumento

La validez del instrumento se aplicó a través del juicio de expertos, investigadores expertos en la materia que dieron como aplicable el instrumento después de haber analizado y evaluado.

Tabla 3

Validez de Expertos

Apellidos y Nombres	Instrumento1: habilidades gerenciales	Instrumento 2: competencias comunicativas
Mg. Huayta Franco, Yolanda Josefina	Aplicable	Aplicable
Mg. Johnny Félix Farfán Pimentel	Aplicable	Aplicable
Mg. Delma Inés Saavedra Jaramillo	Aplicable	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de expertos

Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento para la variable habilidades gerenciales.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento 1 y 2, se aplicó el Alfa de Cronbach en una pequeña muestra de 20 profesores de la I. E. Cruz Saco Los Olivos 2020 para poder verificar si el instrumento es muy fiable o no. Para explicar los resultados del alfa de Cronbach, (Salazar y Pino, 2018, p. 380) estableció la siguiente escala:

Para explicar los resultados del alfa de Cronbach, (Salazar y Pino, 2018, p. 380) estableció la siguiente escala:

Tabla 4

Valores del Alfa de Cronbach.

Escala de valores	Interpretación
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	baja confiabilidad
0.50 a 0.75	moderadamente confiable
0.76 a 0.89	Fuertemente confiable
0.90 a 1	alta confiabilidad

Fuente (Salazar y Pino, 2018)

Tabla presentada por mi teórico Salazar referido también en mis dimensiones de mi variable 1 es la que utilicé para medir la fiabilidad de mis variables presentadas.

Los resultados de la confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 presenta la seguridad del instrumento de la variable con un valor de 0,923 dentro del rango de fiabilidad alta en la variable Habilidades gerenciales (22 ítems). (Anexo 8).

Confiabilidad del instrumento 2

Para evaluar la confiabilidad del instrumento 2 se aplicó el Alfa de Cronbach es una prueba piloto de 20 profesores de la I. E. Cruz Saco Los Olivos 2020 para poder verificar si el instrumento es muy fiable o no.

Los resultados de la confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 , muestra el grado de fiabilidad con un valor de 0,876 dentro del rango fuertemente confiable en la variable de competencias comunicativas de (22 ítems). (Anexo 9)

3.5 Procedimientos.

En cuanto al procedimiento se presentó una carta de autorización al colegio Cruz Saco Los Olivos para pedir autorización para poder aplicar el cuestionario, coordinando la fecha de la aplicación porque se aceptó la aplicación del instrumento. El día de la encuesta se informó los objetivos de esta muestra y se

aplicó 2 cuestionarios con las variables de habilidades gerenciales y competencias comunicativas, después del recojo de resultados se procedió al vaciado de mi Excel al SPSS 26 para analizar y obtener los resultados de mi estudio informando al equipo directivo acerca de los resultados de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Todo lo referente a métodos y análisis de datos se realizó al término de la encuesta, la recolección de los datos de las variables se calculó las frecuencias absolutas (n), frecuencias relativas (%) de las variables en estudio, los valores de promedio y se procedió a categorizar de acuerdo con la clasificación para cada variable. La presentación de los resultados se hizo a través de tablas de frecuencia y tablas de contingencias. Para precisar las hipótesis se realizó la prueba estadística de correlación de Rho Spearman utilizando en todo momento software SPSS 25 que permitió observar los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos el presente diseño de estudio tomó en cuenta los siguientes aspectos: En el aspecto teórico: con el objeto de reforzar lo sustentado se incluyó referencias, teorías y disposiciones que se relacionaron directamente con el estudio de investigación. En el aspecto práctico: los resultados científicos analizados servirán de ayuda para un programa de mejora en la institución donde se desarrolló la investigación. En el aspecto metodológico: se aplicó 2 cuestionarios para recolectar datos sobre el ámbito de las capacidades gerenciales y la relación con la competencia comunicativa con el fin de analizarlos y proponer mejores condiciones en la gerencia administrativa del equipo directivo. En cuanto a la viabilidad: El presente trabajo de investigación fue viable gracias a que el director de la institución me permitió realizar la aplicación de instrumentos de evaluación y toma de muestras de confiabilidad para este estudio. En el aspecto social el presente trabajo de investigación tiene la facilidad de apertura y colaboración de los docentes de la I.E. Cruz Saco Los Olivos ya que parece haber buenas relaciones interpersonales con su directora.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

El análisis de los datos que a continuación se presentan muestra los resultados generales de los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, donde se aprecian los niveles de las variables, luego de realizar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidades conceptuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	27	42,2	42,2	42,2
	Poco favorable	31	48,4	48,4	90,6
	Favorable	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

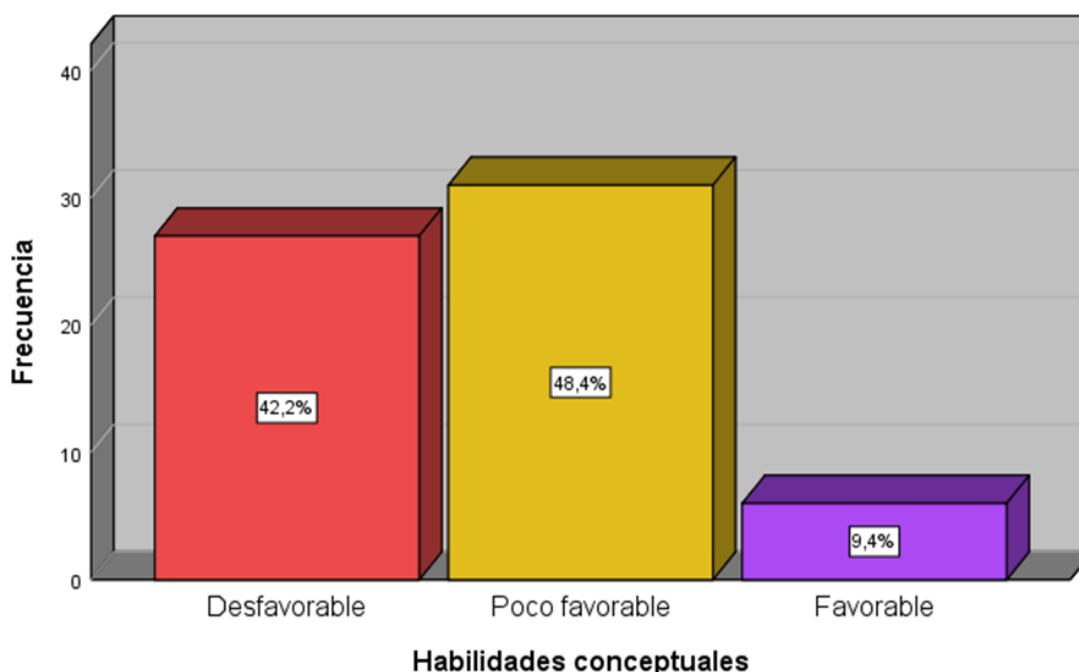


Figura 2 Distribución porcentual de la dimensión habilidades conceptuales.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 5 y la figura 2 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes quienes manifestaron que a opinión de ellos las habilidades conceptuales se muestran poco favorables en un 48,4% y un 42,2 % considera desfavorable y solamente el 9,4 % opina que es favorable.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidades técnicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	39	60,9	60,9	60,9
	Poco favorable	21	32,8	32,8	93,8
	Favorable	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

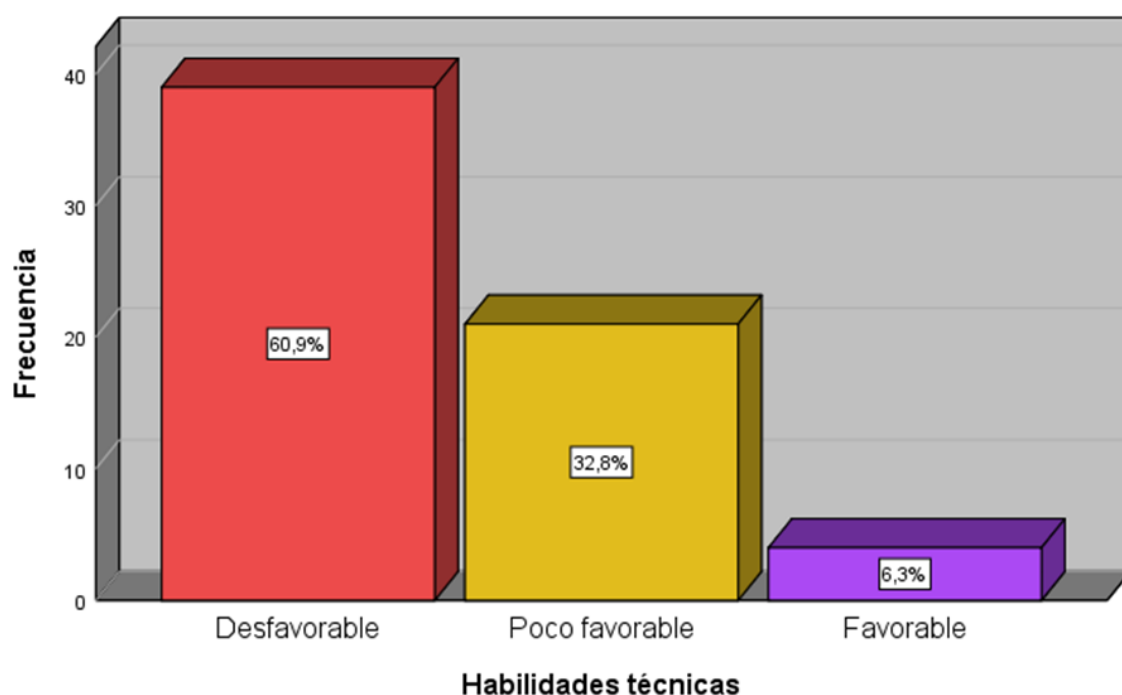


Figura 3: Distribución porcentual de la dimensión habilidades técnicas.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 6 y la figura 3 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes quienes manifestaron que a opinión de ellos las habilidades técnicas se muestran desfavorables en un 60,9% y un 32,8 % considera poco favorable y solamente el 6,3 % opina que es favorable.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidades humanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	9	14,1	14,1	14,1
	Poco favorable	49	76,6	76,6	90,6
	Favorable	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

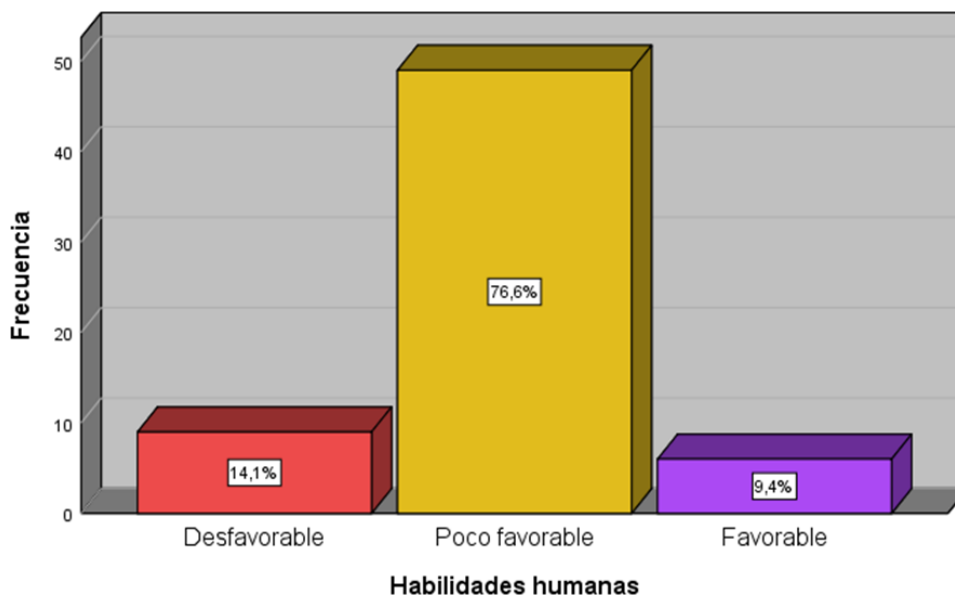


Figura 4: Distribución porcentual de la dimensión habilidades humanas.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 4 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes quienes manifestaron que a opinión de ellos las habilidades humanas se muestran poco favorables en un 76,6 % y un 14,1 % considera desfavorable y solamente el 9,4 % opina que es favorable.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable habilidades gerenciales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	17	26,6	26,6	26,6
	Poco favorable	42	65,6	65,6	92,2
	Favorable	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

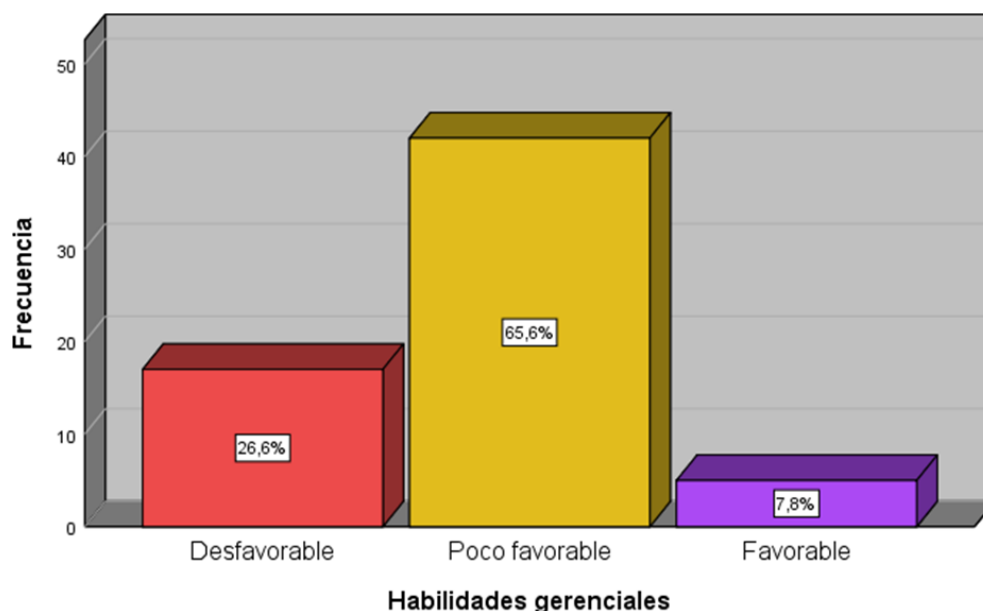


Figura 5: Distribución porcentual de la variable habilidades gerenciales.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 5 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes, quienes manifestaron que a opinión de ellos las habilidades gerenciales se muestran poco favorables en un 65,6 % y un 26,6 % considera desfavorable y solamente el 7,8 % opina que es favorable.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión competencias lingüísticas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	18,8	18,8	18,8
	Medio	43	67,2	67,2	85,9
	Alto	9	14,1	14,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

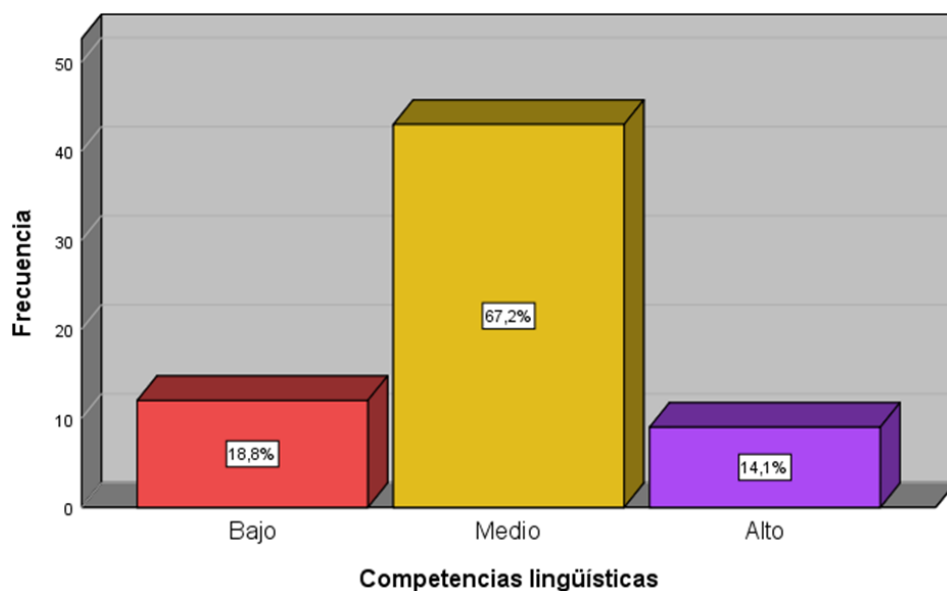


Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión competencia lingüística.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 6 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes quienes manifestaron que a opinión de ellos las competencias lingüísticas se muestran en un nivel medio con un 67,2 % y un 18,8 % considera que hay un nivel bajo y solamente el 14,1 % opina que tienen un nivel alto.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de las competencias sociolingüísticas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	17,2	17,2	17,2
	Medio	33	51,6	51,6	68,8
	Alto	20	31,3	31,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

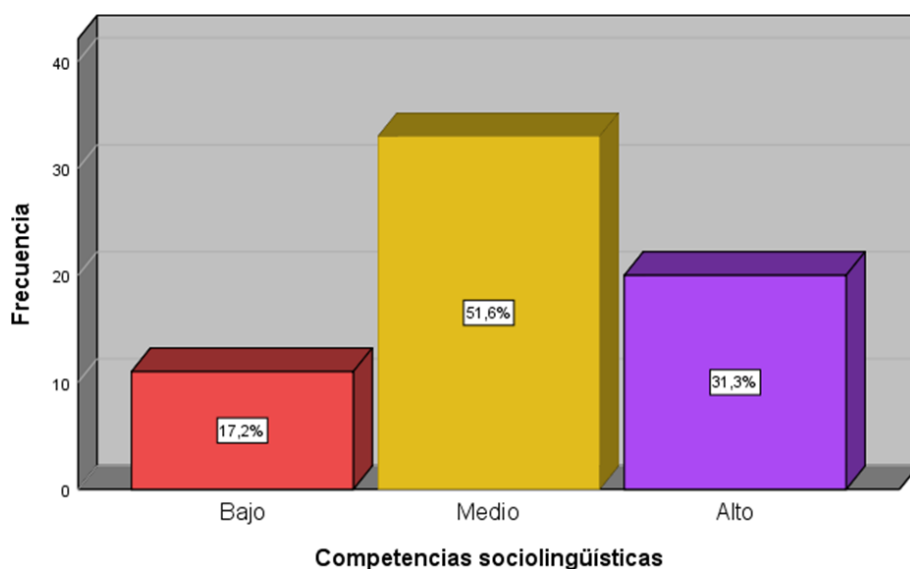


Figura 7: Distribución porcentual de la dimensión competencia sociolingüística.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 7 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes quienes manifestaron que a opinión de ellos las competencias sociolingüísticas se muestran en un nivel medio con un 51,6 % y un 31,3 % considera que hay un nivel alto y solamente el 17,2 % opina que tienen un nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión competencia pragmática.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	15,6	15,6	15,6
	Medio	44	68,8	68,8	84,4
	Alto	10	15,6	15,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

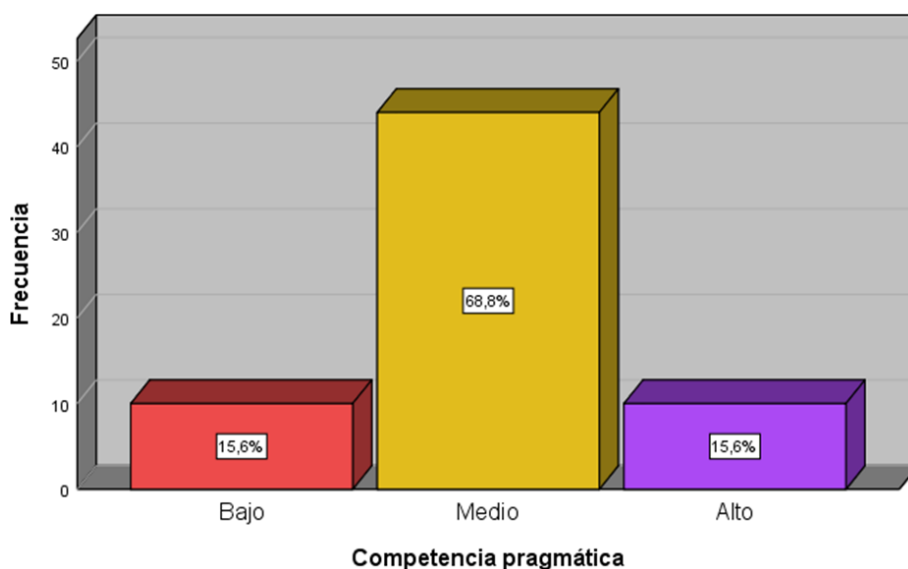


Figura 8: Distribución porcentual de la dimensión competencia pragmática.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 8 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes quienes manifestaron que a opinión de ellos las competencias sociolingüísticas se muestran en un nivel medio con un 68,8 % y un 15,6 % considera que hay un nivel alto; sin embargo, otros encuestados con el mismo porcentaje a 15,6 manifestaron que tienen un nivel bajo.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencia comunicativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	20,3	20,3	20,3
	Medio	40	62,5	62,5	82,8
	Alto	11	17,2	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

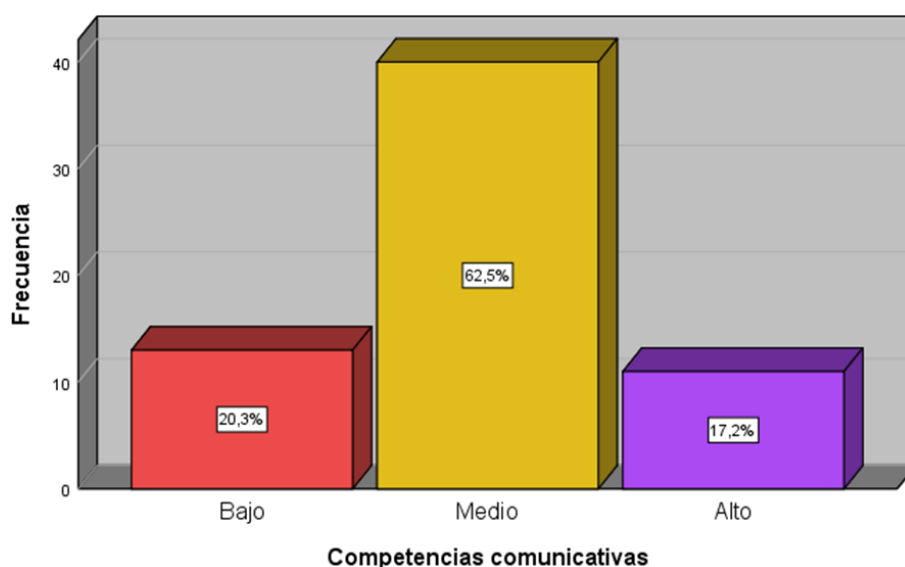


Figura 9: Distribución porcentual de la variable competencia comunicativa.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 9 se evidencia de un 100 % de encuestados representados por 64 docentes quienes manifestaron que a opinión de ellos las competencias comunicativas se muestran en un nivel medio con un 62,5 % y un 20,3 % considera que hay un nivel bajo y un 20,3 % considera que hay un nivel bajo y solamente el 17,2 % opina que tienen un nivel alto.

Tabla 13

Comparación de la distribución porcentual de las variables habilidades gerenciales y competencias comunicativas.

			Competencias comunicativas			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Habilidades gerenciales	Desfavorable	Recuento	13	3	1	17
		% dentro de Competencias comunicativas	100,0%	7,5%	9,1%	26,6%
	Poco favorable	Recuento	0	36	6	42
		% dentro de Competencias comunicativas	0,0%	90,0%	54,5%	65,6%
	Favorable	Recuento	0	1	4	5
		% dentro de Competencias comunicativas	0,0%	2,5%	36,4%	7,8%
Total		Recuento	13	40	11	64
		% dentro de Competencias comunicativas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

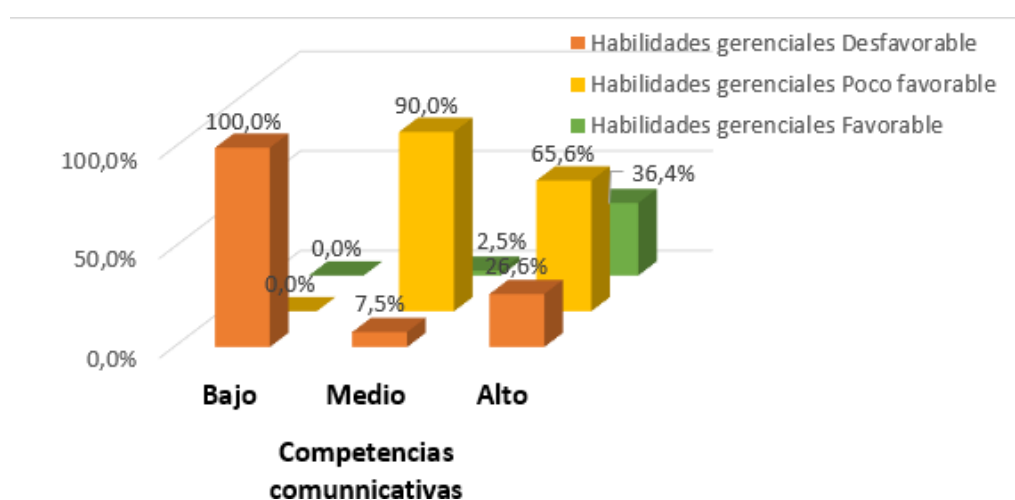


Figura 10: comparación porcentual de las variables habilidades gerenciales y competencias comunicativas.

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 10, se puede percibir de del total de 64 encuestados el 100% (13) afirman que las competencias comunicativas son bajo y habilidades gerenciales son desfavorables; un segundo grupo afirman que el 90% (36) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias comunicativas es aseveran, un tercer grupo aseveran el 54,5% (6) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias comunicativas son altos.

Tabla 14

Comparación de la distribución porcentual de la variable habilidades gerenciales y la dimensión competencias lingüísticas.

			Competencias lingüísticas			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Habilidades gerenciales	Desfavorable	Recuento	12	4	1	17
		% Competencias lingüísticas	100,0%	9,3%	11,1%	26,6%
	Poco favorable	Recuento	0	35	7	42
		% Competencias lingüísticas	0,0%	81,4%	77,8%	65,6%
	Favorable	Recuento	0	4	1	5
		% Competencias lingüísticas	0,0%	9,3%	11,1%	7,8%
Total	Recuento	12	43	9	64	
	% Competencias lingüísticas	100,0%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

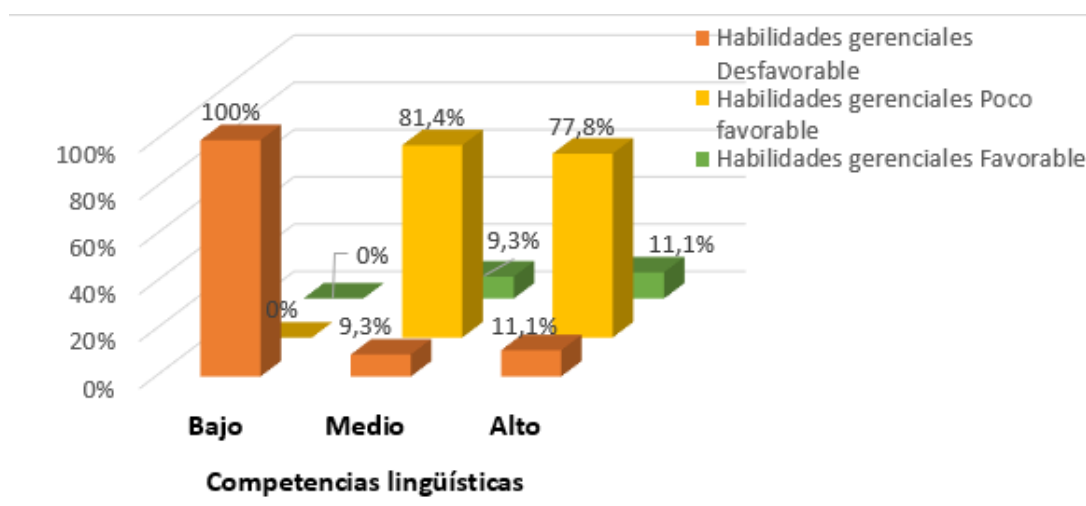


Figura 11: comparación porcentual de habilidades gerenciales y competencia lingüística.

De la tabla 14 y figura 11, se puede percibir de del total de 64 encuestados 100% (12) afirman que las habilidades gerenciales son desfavorables y las competencias comunicativas son bajo; un segundo grupo afirman que el 84,4% (35) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias lingüísticas es medio; un tercer grupo aseveran el 77,8% (7) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias lingüísticas es alto.

Tabla 15

Comparación de la distribución porcentual de la variable habilidades gerenciales y la dimensión competencias sociolingüísticas.

			Competencias sociolingüísticas			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Habilidades gerenciales	Desfavorable	Recuento	10	4	3	17
		% dentro de Competencias sociolingüísticas	90,9%	12,1%	15,0%	26,6%
	Poco favorable	Recuento	1	28	13	42
		% dentro de Competencias sociolingüísticas	9,1%	84,8%	65,0%	65,6%
	Favorable	Recuento	0	1	4	5
		% dentro de Competencias sociolingüísticas	0,0%	3,0%	20,0%	7,8%
Total		Recuento	11	33	20	64
		% dentro de Competencias sociolingüísticas	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

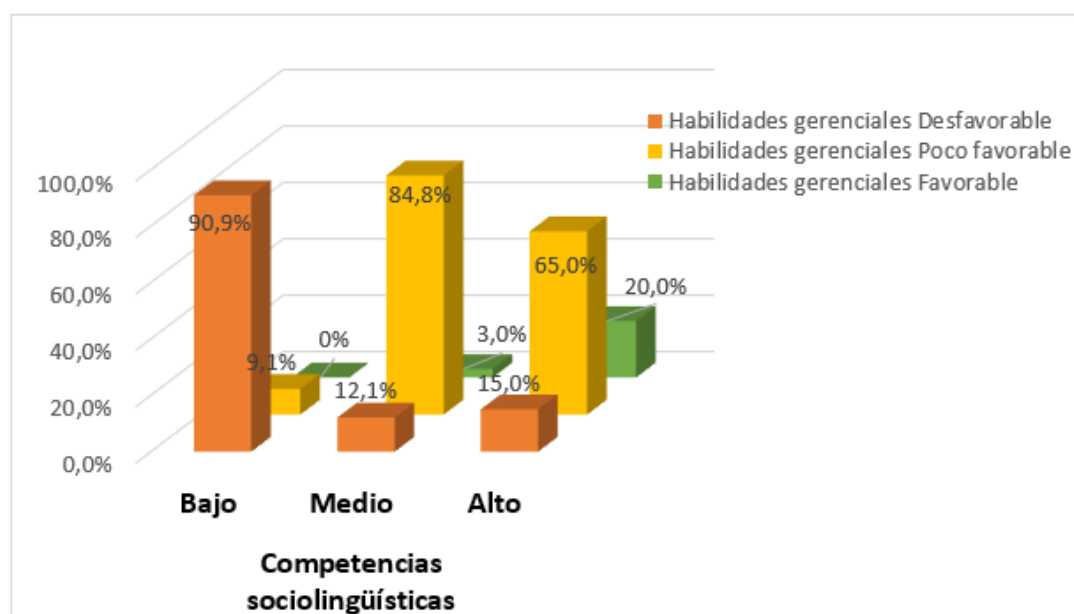


Figura 12: comparación porcentual de habilidades gerenciales y competencia sociolingüística.

De la tabla 15 y figura 12, se puede percibir de del total de 64 encuestados 90,9% (10) afirman que las habilidades gerenciales son desfavorables y las competencias sociolingüísticas son bajo; un segundo grupo afirman que el 84,8% (28) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias sociolingüísticas es medio; un tercer grupo aseveran el 65,0% (13) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias sociolingüísticas es alto.

Tabla 16

Comparación de la distribución porcentual de la variable habilidades gerenciales y la dimensión competencias pragmáticas.

			Competencia pragmática			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Habilidades gerenciales	Desfavorable	Recuento	9	6	2	17
		% dentro de Competencia pragmática	90,0%	13,6%	20,0%	26,6%
	Poco favorable	Recuento	1	37	4	42
		% dentro de Competencia pragmática	10,0%	84,1%	40,0%	65,6%
	Favorable	Recuento	0	1	4	5
		% dentro de Competencia pragmática	0,0%	2,3%	40,0%	7,8%
Total	Recuento	10	44	10	64	
	% dentro de Competencia pragmática	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

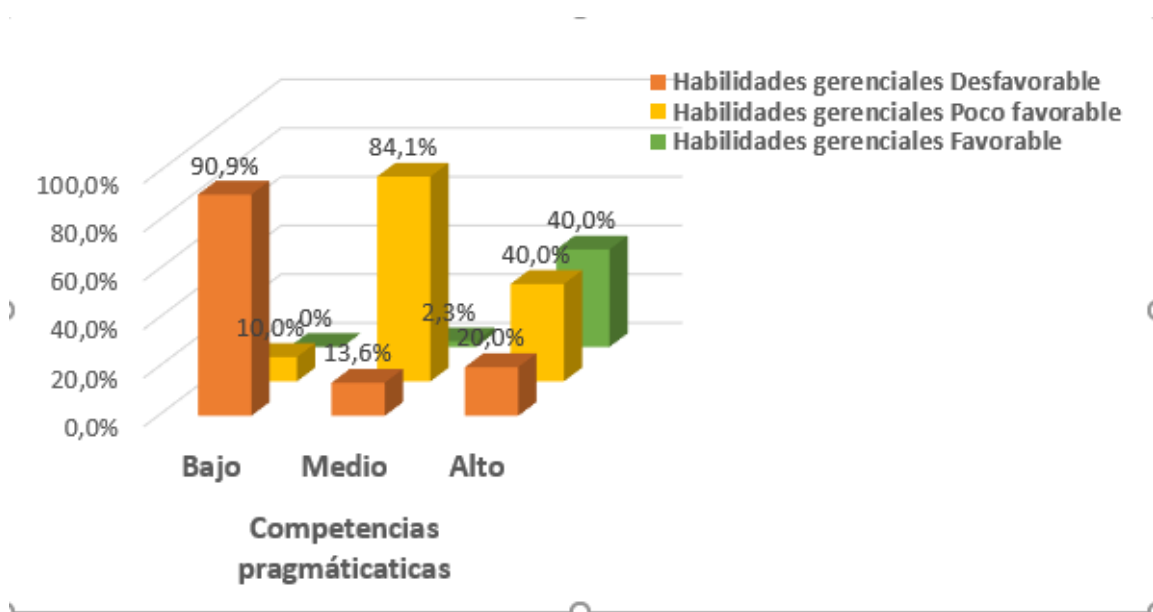


Figura 13: comparación porcentual de habilidades gerenciales y competencia pragmática.

De la tabla 16 y figura 13, se puede percibir de del total de 64 encuestados 90,9% (9) afirman que las habilidades gerenciales son desfavorables y las competencias pragmáticas son bajo; un segundo grupo afirman que el 84,1% (37) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias sociolingüísticas es medio; un tercer grupo aseveran el 65,0% (13) las habilidades gerenciales son poco favorables y las competencias sociolingüísticas es alto.

Tabla 17

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Ha La distribución de los datos de las variables habilidades gerenciales y competencias comunicativas no siguen una distribución normal.

Ho La distribución de los datos de las variables habilidades gerenciales y competencias comunicativas siguen una distribución normal.

		Habilidades gerenciales	Competencias comunicativas
N		64	64
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,66	2,36
	Desv. Desviación	,541	,515
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,362	,382
	Positivo	,262	,382
	Negativo	-,362	-,268
Estadístico de prueba		,362	,382
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.



Se realizó la prueba de normalidad donde se percibe que (Sig. asintótica =0,00), acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula, lo que refiere que la distribución no es normal.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

Ha Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020

Ho No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

Tabla 18

Correlación entre la variable habilidades gerenciales y la variable competencias Comunicativas.

			Habilidades gerenciales	Competencias comunicativas
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Competencias comunicativas	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 18 se puede afirmar que el valor de correlación igual a ,0726 y cuya significancia es ,000 menor que el valor de 0,05. Por ende, se acepta la Ha y se rechaza la Ho, de la cual podemos deducir que existe correlación positiva alta entre las variables habilidades gerenciales y las competencias comunicativas

Hipótesis específica 1

Ha Existe una relación significativa entre las competencias lingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020

Ho No Existe una relación significativa entre las lingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020

Tabla 19

Correlación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión competencias lingüísticas.

			Habilidades gerenciales	Competencias lingüísticas
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	64	64
	Competencias lingüísticas	Coeficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



De la tabla 19 se puede afirmar que el valor de correlación igual a 0,595 y cuya significancia es ,000 menor que el valor de 0,05. Por ende, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , de la cual podemos deducir que existe una correlación positiva moderada entre las variables habilidades gerenciales y las competencias lingüísticas.

Hipótesis específica 2

H_a Existe una relación significativa entre las competencias sociolingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

H_o No existe una relación significativa entre las competencias sociolingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

Tabla 20

Correlación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión competencias sociolingüísticas.

		Habilidades gerenciales	Competencias sociolingüísticas
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,504**
		N	64
	Competencias sociolingüísticas	Coeficiente de correlación	,504**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 20 se puede afirmar que el valor de correlación igual a 0,504 y cuya significancia es ,000 menor que el valor de α . Por ende, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , de la cual podemos deducir que existe una correlación positiva moderada entre la variable habilidades gerenciales y las competencias sociolingüísticas.

Hipótesis específica 3

H_a Existe una relación significativa entre las competencias pragmáticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

H_o No Existe una relación significativa entre las competencias pragmáticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.

Tabla 21

Correlación entre la variable habilidades gerenciales y la dimensión competencia pragmática.



			Habilidades gerenciales	Competencia pragmática
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Competencia pragmática	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



De la tabla 21 se puede afirmar que el valor de correlación igual a 0,544 y cuya significancia es ,000 menor que el valor de 0,05. Por ende, se acepta la Ha y se rechaza la Ho, de la cual podemos deducir que existe una correlación positiva moderada entre las variables habilidades gerenciales y las competencias sociolingüísticas.

V. DISCUSIÓN

Una vez ejecutado el análisis estadístico de manera concienzuda se prosiguió a contrastar nuestros resultados con otros estudios relacionados al tema, referente a la hipótesis general se propuso describir la relación entre las habilidades gerenciales y la competencia comunicativa en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. Los hallazgos que se mostró en la tabla de correlación fueron ($Rho= 0,726$ y la $p= 0,000 < 0,05$) indica que coexiste una correlación alta y positiva entre las variables de estudio, por ende, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Estos resultados son respaldados por los estudios realizados por Donawa, y Gámez (2019); quienes hallaron la falta de las habilidades gerenciales en Instituciones de nivel superior para una formación de renovación, la cual permite entender que no anexan los valores actuales de gestión con los valores académicos trascendentales o ya existentes, ni se crea nexos entre la academia e industria las cuales difunden y propagan el desarrollo del bien común, tampoco se comparte o intercambia conocimientos con instituciones locales. pues esto también denota un problema de falta de buenas habilidades comunicativas en los diferentes niveles de organización. En la misma línea Díaz, Núñez, Cáceres y Rojo (2018) refirieron que la formación gerencial tiene como objetivo potencializar la máxima eficiencia, eficacia y efectividad de las organizaciones, formando personal con un alto perfil para la investigación, con habilidades para comunicarse efectivamente y con buen manejo de solución de conflictos de lo cual se puede deducir que las competencias gerenciales, conceptuales y humanas son formativas para posibilitar el éxito en un gerente directivo ya que una excelente o alta relación interpersonal entre el equipo directivo y su personal vitaliza la comunicación como herramienta para conseguir una excelente gestión empresarial. En el mismo indicador (Espinoza, Rivas, Lema, R., Reyes, Calvas, & Velásquez, K. 2019) concluyeron que existe varias definiciones sobre habilidades laborales; las cuales se caracterizan por la habilidad, aptitud, estrategia o conocimiento sobre alta gerencia para lograr con eficiencia y eficacia una buena gestión administrativa empresarial.

Referente a la hipótesis específico 1, se propuso describir la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias lingüística en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. los hallazgos que se mostró en la tabla de correlación fueron ($Rho = 0,595$ y la $p = 0,000 < 0,05$) indica que coexiste una correlación moderada y positiva entre las variables de estudio, por ende, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Estos resultados son respaldados por los estudios realizados de García, Eliseo, Balderrbano y López (2018); quienes encontraron diversos agentes o mecanismos que perjudican el rendimiento de la fructificación de una empresa, como la significación de habilidades gerenciales o directivas más importantes para el éxito empresarial tales como la resiliencia, la asertividad, las habilidades sociales y comunicativas, por lo que se puede concluir que presenta algunas dificultades que podría limitar a futuro la potencialización de su competitividad dentro de un mercado globalizado; por otro lado Hernández, Herrera, Mena & Álvarez (2019), sostiene que la comunicación es usada como una herramienta para lograr una buena gestión ya que los trabajadores llegan a tener un sentido de pertinencia y se involucran o comprometen en el plan de trabajo de la empresa de manera proactiva potencializando así su desarrollo organizacional democrático dentro de un buen ambiente laboral próspero donde hay respeto entre la Alta Gerencia y su personal quienes se sienten reconocidos y motivados.

Así mismo cabe mencionar que al Sur este de México se realizó un estudio del impacto de las habilidades directivas cuyo propósito fue dar a conocer y buscar nuevas estrategias en relación con las habilidades directivas con base en perspectivas de creatividad e innovación organizacional. El tipo de investigación fue diseño descriptivo y correccional y se concluyó que la comunicación interinstitucional es el factor que más impacta en el desarrollo de habilidades directivas. Pues este es otro estudio realizado por García, Eliseo, Balderrabano y López, 2018).

Referente a la hipótesis específico 2, se propuso describir la relación entre las habilidades gerenciales y competencias sociolingüística en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. los hallazgos que se mostró en la tabla de correlación fueron ($Rho = 0,504$ y la $p = 0,000 < 0,05$) indica que coexiste una

correlación moderada y positiva entre las variables de estudio, por ende, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Estos resultados son respaldados por los estudios realizados de. Ramírez, Pineda y Valencia (2018), quienes afirmaron que las habilidades directivas enmarcan los niveles de eficacia y ejecución en una empresa, motivo por el cual es indispensable que todo directivo las desarrolle ya que es el encargado de conducir y guiar a todo su personal para alcanzar las metas y visión de la empresa solucionando los conflictos y haciendo una buena toma de decisiones que son parte de las relaciones interpersonales. Asimismo, reafirmo también con Cuellar y Uncata, (2019) quienes realizaron un estudio sobre habilidades comunicativas y su repercusión en el trabajo en equipo de maestros cuyo propósito fue describir que tipo de correlación que existía entre ambas variables, el método aplicado fue cuantitativo, descriptivo. Se concluyó, que sí existe correlación entre las habilidades comunicativas y el trabajo en equipo. De lo que se deduce que la comunicación organizacional e interpersonal son la clave del éxito; sin embargo, una comunicación ineficaz ocasiona la rotación del personal y un desempeño negativo para toda la empresa, mantener buenas relaciones interpersonales, empatía y escucha activa brindará la calidad que todo grupo humano necesita para tener un buen equilibrio emocional y pueda así contribuir a las exigencias y al desarrollo de las organizaciones. En ese sentido Enríquez, S., Carrillo, M., & Millán, S. 2017 sostienen que la mejor elección es conocer las técnicas más adecuados y apropiados para entender y demostrar las habilidades que utilizan las personas culturalmente diferentes para establecer una comunicación eficaz al relacionarse en determinado contexto social, cultural y laboral.

Por consiguiente, la habilidad que utiliza una persona para comunicarse de manera eficaz y efectiva frente a otro grupo sociocultural, a pesar de pertenecer a un grupo culturalmente diferente a ellos, lo hace gracias a los conocimientos y habilidades comunicativas desarrolladas con mucha destreza las cuales les permiten insertarse dentro de un campo laboral siendo parte del progreso fructífero de una empresa.

Referente a la hipótesis específico 3, se propuso describir la relación entre las habilidades gerenciales y la competencia pragmática. los hallazgos que se mostró en la tabla de correlación fueron ($Rho= 0,544$ y la $p= 0,000 < 0,05$) indica que coexiste una correlación moderada y positiva entre las variables de estudio, por ende, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Estos resultados son respaldados por los estudios realizados por Ramírez y Rojas (2018), quienes remarcaron cómo manejar o dirigir una empresa de manera eficaz haciendo uso de habilidades directivas para liderar y conducir de manera positiva y con buenas relaciones interpersonales que permitan generar relaciones basadas en la confianza para lograr un fruto multiplicador que beneficie a todos. Asimismo, .(Charry y Álvarez 2017) refirieron que la comunicación interna y clima organizacional tiene como meta preparar y proyectar una mejor imagen institucional donde sus trabajadores mantengan buenas relaciones interpersonales y puedan afrontar y solucionar la realidad problemática de la empresa como parte de ella creándose un gran sentido de pertinencia y logrando un trabajo colaborativo que disipe todo tipo de subdivisión o grupos dentro de una empresa y se logre la contigüidad del trabajo. Teniendo en cuenta que el vínculo comunicativo interno es muy fructífero para la satisfacción de sus empleados, lo cual resalta que la comunicación tiene un vínculo directo con el clima institucional y su éxito empresarial; pues es necesario potencializar las competencias comunicativas y comunicarnos con eficacia ya que muchas veces, un simple malentendido es el detonante de conflicto en una relación dentro del campo laboral; el empleo de las competencias sociolingüísticas y de liderazgo en los gerentes es indispensable porque así tienen la capacidad de coordinar y organizar exitosamente a su personal a cargo, fomentando un buen ambiente de trabajo, motivando a llegar a las metas y objetivos .

En la actualidad las actitudes de un gerente favorecen o afectan a la productividad de una empresa y de los empleados ya que hoy en día no solo se encarga de direccionar y resolver los problemas presentados en una empresa, organizar temas internos, ser imagen representativa y dirigir los objetivos de la organización sino también de reducir el temor, brindar confianza y redefinir el trabajo en equipo a través de sus habilidades comunicativas y organizacionales dentro del campo laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Respecto al objetivo general. A través de la prueba de Rho de Spearman, se puede percibir ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$); indica un grado significativo; y $Rho=0,726$; revela una correlación alta. Por lo expuesto, la hipótesis principal del estudio señala que existe una la relación significativa positiva entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas. en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020., se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda.

Respecto al objetivo específico1. A través de la prueba de Rho de Spearman, se puede percibir ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$); indica un grado significativo; y $Rho=0,595$; revela una correlación moderada. Por lo expuesto, la hipótesis principal del estudio señala que existe una la relación significativa moderada entre las habilidades gerenciales y las competencias lingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020., se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera.

Respecto al objetivo específico 2. A través de la prueba de Rho de Spearman, se puede percibir ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$); indica un grado significativo; y $Rho=0,504$; revela una correlación moderada. Por lo expuesto, la hipótesis principal del estudio señala que existe una la relación significativa moderada entre las habilidades gerenciales y las competencias sociolingüística en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020., se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta.

Respecto al objetivo específico 3. A través de la prueba de Rho de Spearman, se puede percibir ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$); indica un grado significativo; y $Rho=0,544$; revela una correlación moderada. Por lo expuesto, la hipótesis principal del estudio señala que existe una la relación significativa moderada entre las habilidades gerenciales y las competencias pragmática en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020., se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Al promotor de la I.E. Cruz Saco, promover la participación de los docentes en talleres sobre coaching en habilidades comunicativas, desarrollando capacidad de escucha, hablar y saber transmitir un mensaje asertivo, generar empatía y un buen clima laboral.

Segunda

Realizar talleres y capacitaciones para desarrollar estrategias para trabajar en equipos y buen manejo de solución de conflictos, promover el establecimiento de talleres para formar personal con un alto perfil para la investigación.

Tercera

El equipo directivo de la I.E. Cruz Saco debe participar en capacitaciones sobre éxito empresarial logrando potencializar sus habilidades gerenciales, conceptuales y humanas para posibilitar su éxito directivo, adoptar una excelente relación interpersonal con sus colaboradores para vitalizar la comunicación como herramienta para conseguir una excelente gestión institucional.

Cuarta

El equipo directivo de la I.E. Cruz Saco debe capacitarse para desarrollar habilidades directivas de liderazgo, motivación, estrategias para un buen clima laboral y trabajo en equipos para potencializar el desarrollo más eficaz en la dirección de su institución.

REFERENCIAS

- Aguedo, K. (2019) "*Habilidades gerenciales de los directivos y desarrollo de la profesionalidad de los docentes de la IE N.º 86043, Distrito de Jangas, Huaraz, Ancash, 2019*". Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3388/TM%20AD-Gp%204613%20A1%20%20Aguedo%20Tahua%20Karina%20Elizabeth%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, P. & Talavera, D. (2017) "*Estudio descriptivo sobre el desarrollo de habilidades digitales en los profesores de la i.e. Angelita Bohórquez Moreno de Nasca – 2017*".
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1623/TESIS%20RIOS%200APAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>decuación
- Baque, L., Triviño, K., Viteri, D. (2020) "*Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional*". Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 3(7),1-16
- Borda, A. (2018) "*Working Experience and Entrepreneurship*". Universidad ESAN.
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1468/2018MATP_15-2_40_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bustamante, F. (2018) "*Evaluación de la competencia comunicativa en el Instituto Nacional de Oftalmología*". Universidad nacional de educación Enrique Guzmán Y Valle. Lima-Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36430/Bustamante_ARF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. & Ayala, C. (2019) "*Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú*". Revista Cubana de salud pública, 45(2),4- 6.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37332/AC_Castillo_SEF-Medina_RMA-Bernardo_TJV-Reyes_ACE_Ayala_JCI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cassab, P. M., & Mayorca, D.Y. (enero-junio, 2018) "*Management Skills of Trading Women as Heads of Household and in Charge of Family Economy*". Escuela

académica de negocios, 1(84), 153-166. Universidad EAN DOI: 10.21158/01208160.n84.2018.1922
<http://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075009/20657075009.pdf>

Cuellar, S. (2019) "*Competencia comunicativa y competencia genérica de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado José Carlos Mariátegui de Lima*". universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3530/TM-CE-DU%204641%20C1%20-%20Cuellar%20Huaytalla%20Sheila%20Karen%20Berenice%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuellar y Bejar, L. (2018) "*Relación entre estilos de crianza y competencia comunicativa en estudiantes de primer semestre de psicología e ingeniería de minas de la universidad Tecnológica del Perú, Arequipa 2018*". Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7979>

Charry, H. O. (2018) "*The Management of Internal Communication and the Organizational Climate in the Sector Public*". Minister of education, 9 (1), *Communication: Magazine of Investigation in Communication and Development* 9 (1), 25-3.
En <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

Chirinos Pérez, Roger Fernando (2019) "*Competencia lingüística y competencia comunicativa*". universidad nacional de educación Enrique Guzmán Y Valle. Lima-Perú.
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4314/MONOGRAF%c3%8dA%20%20CHIRINOS%20P%c3%89REZ%20ROGER%20FERNANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, J., Núñez, L. & Cáceres, K. (setiembre,2018) "*Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional*". Fides et Ratio- Revista de difusión cultural y científica de la Universidad La Salle enBolivia,16(16),169-197.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010

Díaz, J., Núñez, L., Cáceres, C. (Setiembre, 2018) "*Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional*", universidad César Vallejo – Perú (16), artículo original Pág. 169. ISSN 2411-0035.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36335/AC_D%c3%adazDJRN%c3%ba%c3%b1ez_LLAC%c3%a1ceres_LKV.pdf?sequence=1&isAlloved=y

Dimov, D. (2017) "*Towards a qualitative understanding of human capital in entrepreneurship research*", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 23 Iss: 2, pp.210 - 227
<https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/towards-a-qualitative-understanding-of-human-capital-in-entrepren/fingerprints/>

Donawa, Z. A., & Gámez, W. G. (2019) "*Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela*". *universidad y empresa*, 21(36), 8-35.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>

Dugger, J. (2017) "*Escucha eficaz: La clave de la comunicación*". 2ª ed. España: fundación confederal. [[Links](#)]

Enríquez, S., Carrillo, M., & Millán, S. (2017) "*Triangulación de métodos como propuesta para el estudio de competencia comunicativa intercultural en contextos de inmigración e interculturalidad*". *Chile*, vol.14(34), 283–303.

Elliott, T. (2017) "*Digital Business & Business Analytics: The Big Trends in Business Intelligence Competency Centers*". Retrieved from <https://timoelliott.com/blog/2017/02/the-big-trends-in-business-intelligence-competency-centers.html>

Espinoza, E., Rivas, H., Lema, R., Reyes, G. Calvas, M. & Velásquez, K. (2019) "*Formación de competencias comunicativas. carrera de educación básica*". U Mach. Ecuador. *Revista Espacios*. Vol. 40 (41),21. ISSN 0798 1015.<http://www.revistaespacios.com/a19v40n41/19404121.html>

Gallegos, g. Miranda, a. (2019) "*La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional*". ESAN Graduate School of Business. Perú.
file:///C:/Users/rtjg2/Downloads/2016_MAODP_16-2_06_T.pdf

García, B., Eliseo, H., Balderrabano & J. López, L. (octubre,2018) "*Estudio del impacto de las habilidades directivas, en una institución de educación superior en el sureste de México*". *Revista ciencias de la educación*, vol. 2(6),25-35
http://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Ciencias_de_la_Educacion/vol2num6/Revista_Ciencias_de_la_Educaci%C3%B3n_V2_N6_4.pdf

- García, D. (2019) "*Blessing the Curses? The Relation between Human Capital Endowment and the Natural Resource Curse*". Esan University. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1591/2019_M ATP15-1_24_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, S. (2018) "*Cultura gerencial en las organizaciones del deporte profesional: caso Venezuela*". Revista Venezolana de Gerencia, 27, 818-838. Obtenido https://www.researchgate.net/profile/Summar_Gomez_Barrios/publication/331132231_
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2019) "*Metodología de la investigación*". México. ISBN: 978-1-4562-2396-0 sobre-metodologia-de-investigacion-6ta- edición / <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/14/libro-de-sampieri-sobre-metodologia-de-investigacion-6ta-edicion/>
- Hernández, V., Herrera, K., & Mena, M. (2019) "*Entrenamiento sociopsicológico para mejorar la competencia comunicativa interpersonal: estudio de un caso*". Comunicación, 10(1), 5-20. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.10.1.326>
- jokisch, O. Tristan, A. Pintér, & G., (2014) "*Intonation-Based Classification of Language Proficiency using FDA en Nick Campbell*", Dafydd Gibbon y Daniel hirst (eds.): *Speech Pro- sody 7*, Dublin: Trinity College, 795-798. http://onomazein.letras.uc.cl/Articulos/N46/46_5-Pena.pdf
- López, L.; Parra, M. & Rubio, G. (2019) "*Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué*", Colombia. Revista Espacios. vol. 40(11), 5. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Luján Johnson, G. L. (2018) "*Management Skills as a Predictor of Organizational Change Management*", <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/1761>
- Marchal, F., Sánchez, C. & Martín, A. (2018) "*Análisis de la competencia lingüística en primaria a través de las TIC*". Revista de medios y educación. vol. 53, 123 - 135, doi: 6131-40a9-a091-244e65f2b9c9%40sessionmgr4007" <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=ab2ef1d16131-40a9-a091-244e65f2b9c9%40sessionmgr4007>

- Mohamadkhani, G., Naderi, M., Zagheri, T., Ahmad, F., Hosseini, M. (2017) "*Relationship between Time Management Skills and Anxiety and Academic Motivation of Nursing Students in Tehran*". Volume: 9, Issue: 1, Pages: 3678- 3684, Electronic Physician. DOI: <http://dx.doi.org/10.19082/3678>
- Montague, H., Ranger, H. (2019) "*Teaching Practical Research Data Management Skills through Online Training and Data Management Plan Creation. University of Nottingham Libraries, University of Nottingham, UK*" file:///C:/Users/rtig2/Downloads/RDMOnlineCourseArticle_19_09.pdf
- Moyano, M. (2018) "*Competencia Comunicativa y Capacidad de Emprendimiento en Estudiantes de un CETPRO de Ica, 2017*" (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29917>
- Najera, L. (2017) "*Relación entre rutinas, recursos de conocimiento y capacidades gerenciales dinámicas en el ensamble de capacidades de mejora de procesos/productos e innovación*". Universidad Esan. file:///C:/Users/rtig2/Downloads/2017_MAICA_14-1_05_T.pdf
file:///C:/Users/rtig2/Downloads/2017_MAICA_14-1_05_T.pdf
- Neary, S. and Dodd, V. (2016) "*Understanding Career Management Skills: Findings from the First Phase of the CMS LEADER Project' Derby*". University of Derby. <file:///C:/Users/rtig2/Downloads/descarga.pdf>
- Neira, R.; Sierra, B.; Pérez, M. (2018) "*Communicative competence in the Degree in Early Childhood Education and the Degree in Primary Education Teacher. A proposal of achievement criteria as a tool for its analysis and assessment*". Revista Complutense de Educación. ISSN: 1988-2793 <http://dx.doi.org/10.5209/RCED.54145>
- Nina Tanta, M. (2019) "*Competencia comunicativa y estrategias de aprendizaje metacognitivas de los estudiantes de Inglés de la Universidad Peruana Los Andes de Lima*", Perú Universidad Enrique Guzmán y Valle <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2622/TM%20CE-Du%204215%20N1%20-%20Ninatanta%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Núñez, L., Giordano, M., Menacho, I., Uribe, Y. & Rodríguez, L.(enero-abril-2019) "*Competencias Administrativas en La Calidad del Servicio en Las Instituciones Educativas del Nivel Inicial*". Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú Universidad de Granada, Granada, España. Revista de

Otzen, T. & Manterola, C. (2017) “*Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*”, revista Scielo. Chile, Vol. 35(1), 227-232
<https://www.questionpro.com/blog/es/como-realizar-un-muestreo-probabilistico/>

Palma, J., Santos, J., Calvo, F. (2019) “*Communicative Competence and Adequacy of the official verification test*”. Catholic University of Chile. Analysis on the DELEC2 Onomazein. DOI: 10.7764/onomazein.46.05

Pereda, F., López, T. y González, F. (2018) “*Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España)*”. Revista Española de Ciencia Política, vol. (46), 199-230. Doi: <https://doi.org/10.21308/recp.46.09>

Ramírez, J. & Rojas, (abril, 2018) “*Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*”.Universidad del Valle Puebla – México. Revista Investigación y Negocios, 11(17), 27372018000100004&lng=es&nrm=iso"
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&nrm=iso

Reyes, C. (2018) “*Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un hospital nacional de ESSALUD*”– Callao - Perú, Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robertson, P. (2017) “*Better Buys: You’ve Deployed a BI Tool. Now what? Five Factors that Influence BI Success. Better Buys*”. Malvern, USA. Retrieved from <https://www.betterbuys.com/bi/5-factors-that-influence-bi-success/>

Salazar, R. G., Bejarano, B. O. y Núñez, Y. I. (2018) “*Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un trabajo descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación 71 Superior del Cantón Ambato. Ambato, Ecuador*”. Investigación para la Revista Publicando Nº5, Vol. (14), 259-274.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/viewFile/1090/pdf_800

Salazar, M. (2017) "*Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huaraz*". Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2376/TM%20AD-Gp%203775%20S1%20%20Salazar%20Guillen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, F. (2019) "*Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos*". Universidad Andina del Cusco, Cusco Perú. Rev. Digit. Invest. DocenciaUniv. vol.13 no.1 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100008&script=sci_arttext

UNDP (Ed.). (2016) "*Human Development for Everyone. New York, NY: United Nations Development Program*". http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf

Velásquez, F. (2018) "*Business Intelligence and Organizational Culture – Case Study in a Higher Education Company in Perú*". Esan graduate school of business. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1593/2019_M_ATP-16-1_19_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Zárate, B., Carbajal C., Contreras Y., (2019) "*Metodología de la investigación universidad San Martín de Porres*". P.26 <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-i/manuales/ii%20ciclo/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>.

Zarefard, Montaharch & Cho, Sung (2017) "*Relationship between Entrepreneurs' Managerial Competencies and Innovative start-up Intentions in University Students: An Iranian Case*".

https://www.researchgate.net/publication/335201029_relationship_between_entrepreneurs%27_managerial_competencies_and_innovative_startup_intentions_in_university_students_an_iranian_case

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables 1

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA Y VALOR
Habilidades gerenciales	Las Habilidades gerenciales son habilidades indispensables en gerentes al frente de una empresa quienes contribuyan al mejoramiento y progreso de manera eficiente por su capacidad de creatividad, innovación y buena toma de decisiones. Salazar y Druker (2018).	Las habilidades gerenciales se midieron con la siguiente escala de Likert: Casi nunca, Pocas veces, Algunas veces, Casi siempre y Siempre constituidos por 20 reactivos, los que evaluaron las 3 dimensiones: Habilidades conceptuales, Habilidades técnicas y Habilidades humanas.	Habilidades conceptuales Habilidades técnicas Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad ▪ Productividad ▪ Competitividad ▪ Comunicación ▪ Toma de decisiones ▪ Trabajo en equipo ▪ Motivación ▪ Sentido de pertinencia ▪ Reconocimiento 	Escala Ordinal (1) Casi nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables 2

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA Y VALOR
Competencias comunicativas	Las competencias comunicativas son los conocimientos y capacidades que tiene una persona para hacer el uso correcto y adecuado de la lengua de su medio sociocultural dominando reglas gramaticales y culturales. Marín y Cuellar (2018).	Las competencias comunicativas se midieron con la siguiente escala de Likert: Casi nunca, Pocas veces, Algunas veces, Casi siempre y Siempre constituidos por 20 reactivos, los que evaluaron las 3 dimensiones: Competencia lingüística, Competencia sociolingüística y Competencia pragmática.	Competencia lingüística	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento y habilidad léxica. ▪ Conocimiento y destreza fonológica. ▪ Manejo sintáctico 	Escala Ordinal (1) Casi nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Competencia sociolingüística	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento y empleo de las normas de cortesía. ▪ Conocimiento de las reglas que ordenan las relaciones entre grupos sociales. 	
			Competencia pragmática	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de expresiones de la sabiduría popular. ▪ Conocimiento de las formas lingüísticas y sus funciones. ▪ Manejo de las diferencias de registro, dialecto y acento. 	

Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020? Problema específico 1 ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las competencias lingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?	Objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. Objetivo específico 1: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias lingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. Objetivo específico 2: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias sociolingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.	Hipótesis General: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y las competencias comunicativas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. Hipótesis específica: 1: Existe relación significativa entre las competencias lingüísticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.	Variable 1:			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
			Habilidades Conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Productividad Competitividad 	1,2,3,4, 5,6,7,	Desfavorable
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo Motivación 	8,9,10, 11, 12,13,14	Poco favorable
			Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> Sentido de pertinencia Reconocimiento 	15,16,17, 18,19, 20,21, 22.	Favorable

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema específico 2 ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las Competencias sociolingüísticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?</p> <p>Problema específico 3 ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y las competencias pragmáticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020?</p>	<p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y las competencias pragmáticas en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020</p>	<p>Hipótesis específica: Hipótesis específica: 2: Existe relación significativa entre las competencias sociolingüística y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020. Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre las competencias pragmáticas y las habilidades gerenciales de los docentes en el equipo directivo de la I.E. Cruz Saco Los Olivos 2020.</p>	Variable 2:			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
			Competencia lingüística	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y habilidad léxica. Conocimiento y destreza fonológica. Manejo sintáctico. Conocimiento de algunas de las reglas que ordenan las relaciones entre grupos sociales. 	1,2,3,4, 5,6,7	Bajo
			Competencia sociolingüística	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y empleo de las normas de cortesía. Conocimiento de las reglas que ordenan las relaciones entre géneros. Manejo de expresiones de la sabiduría popular. Conocimiento de las formas lingüísticas y sus funciones. Manejo de las diferencias de registro, dialecto y acento. 	8,9,10,11, 12,13,14	Medio
			Competencia pragmática		15,16,17, 18, 19, 20,21, 22	Alto

Anexo 4: Instrumento de la variable 1: habilidades gerenciales

Estimado (a) maestro, el cuestionario presentado corresponde a Habilidades Gerenciales y tienen como meta recoger información para conocer las dificultades que existen en el equipo directivo de la I. E. Saco Oliveros de Los Olivos, 2020. Marca con una (x) el casillero que considere verdadero.

Muchas gracias.

Leyenda				
Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Casi nunca
5	4	3	2	1

N.º	Habilidades gerenciales					
Dimensión 1: Habilidades conceptuales		5	4	3	2	1
1	El equipo directivo posee capacidad gerencial.					
2	El equipo directivo posee habilidades comunicativas esenciales al dirigirse a sus colaboradores.					
3	El equipo directivo promueve ideas o pensamientos innovadores.					
4	El equipo directivo demuestra conocimientos sobre gestión administrativa.					
5	El equipo directivo maneja conocimientos de proceso administrativo (las metas, estrategias, políticas, marketing y finanzas).					
6	El equipo directivo participa en la actualización de la misión y visión de la Institución.					
7	El equipo directivo promueve la ética en la institución.					
Dimensión 2: Habilidades técnicas						

8	El equipo directivo maneja conocimientos técnicos para desarrollar proyectos en todas las áreas.					
9	El equipo directivo fomenta el trabajo en equipo en los docentes de la institución.					
10	El equipo directivo organiza exitosamente a su personal a cargo.					
11	El equipo directivo es capaz de establecer metas claras.					
12	El equipo directivo promueve la solución de conflictos en su equipo de trabajo.					
13	El equipo directivo administra el trabajo de manera adecuada al tiempo asignado.					
14	El equipo directivo fomenta las fortalezas de sus colaboradores.					
Dimensión 3: Habilidades humanas						
15	El equipo directivo transmite optimismo a todos los miembros de la institución.					
16	El equipo directivo muestra un pensamiento proactivo para generar mejoras en la institución.					
17	El equipo directivo fomenta la realización profesional de sus docentes.					
18	El equipo directivo promueve estrategias para prevenir el estrés en el ámbito laboral.					
19	El equipo directivo establece relaciones laborales sólidas y de confianza.					
20	El equipo directivo reconoce las capacidades de su equipo de trabajo.					
21	El equipo directivo posee habilidades de autogestión al relacionarte con los demás.					
22	El equipo directivo posee buen manejo de sus emociones frente a su equipo de trabajo.					

Anexo 5: Instrumento de la variable 2: Competencia comunicativas

Estimado (a) maestro, el cuestionario presentado corresponde a las competencias comunicativas y tienen como meta recoger información para conocer las dificultades que existen en el equipo directivo de la I. E. Saco Oliveros de Los Olivos, 2020. Marca con una (x) el casillero que considere verdadero.

Muchas gracias.

Leyenda				
Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Casi nunca
5	4	3	2	1

N.º	Competencias comunicativas					
Dimensión 1: Competencia lingüística		5	4	3	2	1
1	El equipo directivo hace uso correcto del lenguaje en un acto comunicativo.					
2	El equipo directivo domina un amplio vocabulario del idioma para usarlo con adecuación.					
3	El equipo directivo transmite el mensaje cuidando la interpretación que pudiera tener en los docentes.					
4	El equipo directivo responde de forma apropiada a situaciones de diversa naturaleza en diferentes tipos de entorno.					
5	El equipo directivo se expresa con eficacia al interactuar con los docentes de la institución.					
6	El equipo directivo se expresa de manera significativa ante su equipo de trabajo.					
7	El equipo directivo hace buen uso del lenguaje manteniendo el equilibrio en las relaciones interpersonales.					

Dimensión 2: Competencia sociolingüística						
8	El equipo directivo hace uso de un lenguaje adecuado a los diferentes medios sociales y culturales.					
9	El equipo directivo expresa sus ideas de manera exitosa haciendo uso correcto de la gramática sintáctica.					
10	El equipo directivo participa con destreza haciendo uso de habilidades lingüísticas en una situación comunicativa.					
11	El equipo directivo usa un vocabulario adecuado en un contexto determinado.					
12	El equipo directivo utiliza expresiones sintácticamente bien formadas.					
13	El equipo directivo adecúa el tono de voz al transmitir un mensaje.					
14	El equipo directivo hace uso de las normas de cortesía.					
Dimensión 3: Competencia pragmática						
15	El equipo directivo hace uso de manejo de expresiones de la sabiduría popular.					
16	El equipo directivo muestra habilidades comunicativas.					
17	El equipo directivo produce mensajes de manera contextualmente apropiado.					
18	El equipo directivo adecua el discurso dependiendo del contexto que se encuentre.					
19	El equipo directivo mide la intencionalidad del discurso de manera asertiva.					

20	El equipo directivo emite mensajes directos a los docentes sin prestarse a malentendidos.					
21	El equipo directivo usa un dialecto adecuado a una situación determinada.					
22	El equipo directivo usa funciones de la lengua en situaciones socio culturales.					

Anexo 6: Base de datos

[illegible]

Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide la variable 1 - Habilidades gerenciales

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Habilidades conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El equipo directivo posee capacidad gerencial.	X		X		X		
2	El equipo directivo posee habilidades comunicativas esenciales al dirigirse a sus colaboradores.	X		X		X		
3	El equipo directivo promueve ideas o pensamientos innovadores.	X		X		X		
4	El equipo directivo demuestra conocimientos sobre gestión administrativa.	X		X		X		
5	El equipo directivo maneja conocimientos de proceso administrativo (las metas, estrategias, políticas, marketing y finanzas).	X		X		X		
6	El equipo directivo participa en la actualización de la misión y visión de la Institución.	X		X		X		
7	El equipo directivo promueve la ética en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El equipo directivo maneja conocimientos técnicos para desarrollar proyectos en todas las áreas.	X		X		X		
9	El equipo directivo fomenta el trabajo en equipo en los docentes de la institución.	X		X		X		

10	El equipo directivo organiza exitosamente a su personal a cargo.	X		X		X		
11	El equipo directivo es capaz de establecer metas claras.	X		X		X		
12	El equipo directivo promueve la solución de conflictos en su equipo de trabajo.	X		X		X		
13	El equipo directivo administra el trabajo de manera adecuada en el tiempo asignado.	X		X		X		
14	El equipo directivo promueve las fortalezas de sus colaboradores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El equipo directivo transmite optimismo a todos los miembros de la institución.	X		X		X		
16	El equipo directivo muestra un pensamiento proactivo para generar mejoras en la institución.	X		X		X		
17	El equipo directivo promueve la realización profesional de sus docentes.	X		X		X		
18	El equipo directivo promueve estrategias para prevenir el estrés en el ámbito laboral.	X		X		X		
19	El equipo directivo establece relaciones laborales sólidas y de confianza.	X		X		X		
20	El equipo directivo reconoce las capacidades de su equipo de trabajo.	X		X		X		
21	El equipo directivo posee habilidades de autogestión al relacionarte con los demás.	X		X		X		
22	El equipo directivo posee buen manejo de sus emociones frente a su equipo.	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL

06269132

Apellidos y nombres del juez validador: ... DNI:

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Grado y Especialidad del validador:

1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

San Juan de Lurigancho 24 de junio del 2020

2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....

Anexo 8: Certificado de validez del instrumento que mide la variable 2 - Competencias comunicativas

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Competencia lingüística							
1	El equipo directivo hace uso correcto del lenguaje en un acto comunicativo.	X		X		X		
2	El equipo directivo domina un amplio vocabulario del idioma para usarlo con adecuación.	X		X		X		
3	El equipo directivo transmite el mensaje cuidando la interpretación que pudiera entender los docentes.	X		X		X		
4	El equipo directivo responde de forma apropiada a situaciones de diversa naturaleza del entorno.	X		X		X		
5	El equipo directivo se expresa con claridad al interactuar con los docentes de la institución.	X		X		X		
6	El equipo directivo se expresa de manera significativa ante su equipo de trabajo.	X		X		X		
7	El equipo directivo hace buen uso del lenguaje manteniendo el equilibrio en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Competencia sociolingüística	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El equipo directivo hace uso de un lenguaje adecuado en los diferentes medios sociales y culturales.	X		X		X		
9	El equipo directivo expresa sus ideas acertadamente haciendo uso correcto de la gramática sintáctica.	X		X		X		
10	El equipo directivo participa con destreza haciendo uso de habilidades lingüísticas en una situación comunicativa.	X		X		X		

11	El equipo directivo usa un vocabulario adecuado en un contexto determinado.	X		X		X		
12	El equipo directivo utiliza expresiones sintácticamente bien formadas.	X		X		X		
13	El equipo directivo adecúa el tono de voz al transmitir un mensaje.	X		X		X		
14	El equipo directivo hace uso de las normas de cortesía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: Competencia pragmática	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El equipo directivo hace uso de manejo de expresiones de la sabiduría popular.	X		X		X		
16	El equipo directivo muestra habilidades comunicativas.	X		X		X		
17	El equipo directivo produce mensajes de manera contextualmente apropiado.	X		X		X		
18	El equipo directivo adecua el discurso dependiendo del contexto que se encuentre.	X		X		X		
19	El equipo directivo mide la intencionalidad del discurso de manera asertiva.	X		X		X		
20	El equipo directivo emite mensajes directos a los docentes sin prestarse a malos entendidos.	X		X		X		
21	El equipo directivo usa un dialecto adecuado en una situación determinada.	X		X		X		
22	El equipo directivo usa funciones de la lengua en situaciones socio culturales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SI _____ HAY _____ SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: _____ HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina _____ DNI: _____ 09333287 _____

Grado y Especialidad del validador: _____ DOCTORA EN EDUCACIÓN _____

1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para m


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo: Certificado de validez del instrumento que mide la variable 1 - Habilidades gerenciales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades conceptuales							
1	El equipo directivo posee capacidad gerencial.	X		X		X		
2	El equipo directivo posee habilidades comunicativas esenciales al dirigirse a sus colaboradores.	X		X		X		
3	El equipo directivo promueve ideas o pensamientos innovadores.	X		X		X		
4	El equipo directivo demuestra conocimientos sobre gestión administrativa.	X		X		X		
5	El equipo directivo maneja conocimientos de proceso administrativo (las metas, estrategias, políticas, marketing y finanzas).	X		X		X		
6	El equipo directivo participa en la actualización de la misión y visión de la Institución.	X		X		X		
7	El equipo directivo promueve la ética en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades técnicas	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El equipo directivo maneja conocimientos técnicos para desarrollar proyectos en todas las áreas.	X		X		X		
9	El equipo directivo fomenta el trabajo en equipo en los docentes de la institución.	X		X		X		

10	El equipo directivo organiza exitosamente a su personal a cargo.	X		X		X		
11	El equipo directivo es capaz de establecer metas claras.	X		X		X		
12	El equipo directivo promueve la solución de conflictos en su equipo de trabajo.	X		X		X		
13	El equipo directivo administra el trabajo de manera adecuada en el tiempo asignado.	X		X		X		
14	El equipo directivo promueve las fortalezas de sus colaboradores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN3: Habilidades humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El equipo directivo transmite optimismo a todos los miembros de la institución.	X		X		X		
16	El equipo directivo muestra un pensamiento proactivo para generar mejoras en la institución.	X		X		X		
17	El equipo directivo promueve la realización profesional de sus docentes.	X		X		X		
18	El equipo directivo promueve estrategias para prevenir el estrés en el ámbito laboral.	X		X		X		
19	El equipo directivo establece relaciones laborales sólidas y de confianza.	X		X		X		
20	El equipo directivo reconoce las capacidades de su equipo de trabajo.	X		X		X		
21	El equipo directivo posee habilidades de autogestión al relacionarte con los demás.	X		X		X		
22	El equipo directivo posee buen manejo de sus emociones frente a su equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SI _____ HAY _____ SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: _____ DELMA INÉS SAAVEDRA JARAMILLO _____ DNI: _____ 06074693

Grado y Especialidad del validador: _____ MAESTRIA EN EDUCACIÓN _____

1 pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Firma del Experto Informante

Anexo 9: Análisis de confiabilidad para el instrumento para la variable 1

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Tabla 5

Estadístico de Fiabilidad de la Variable 1. habilidades gerenciales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0, 923	22

Anexo 9: Análisis de confiabilidad para el instrumento para la variable 2

Tabla 6

Estadístico de Fiabilidad de la Variable 2 competencias comunicativas

Alfa de Cronbach	N de elementos
0, 876	22

Anexo 10: Carta de Autorización de aplicación de instrumentos.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 26 DE MAYO DEL 2020

CARTA DE PRESENTACIÓN – 2020 EPG – UCV LE

SEÑORA

Mg. Saavedra Jaramillo, Milagritos Josefina
Directora de la Institución Educativa Cruz Saco

Asunto: Carta de Presentación de la estudiante Carmen Marlene Urbizagástegui Torres.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Carmen Marlene Urbizagástegui Torres, identificada con DNI N.º 09707241 y código de matrícula N° 70004050; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Habilidades gerenciales y competencia comunicativa en el equipo directivo de la Asociación Educativa Cruz Saco de Los Olivos 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Mg. Saavedra Jaramillo, Milagritos
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CRUZ SACO

Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo 11: Detalle de confiabilidad del instrumento: Alfa de C. var, 1 y 2

Alfa de Cronbach		N de elementos	Nivel de confiabilidad
Habilidades gerenciales	0, 923	22	Es confiable
<u>Competencias comunicativas</u>	0, 876	22	Es confiable

Anexo 12: Habilidades gerenciales

